

Criteria di erogazione del trattamento accessorio in relazione alla valutazione della performance

L'Autorità ha attualmente due istituti del trattamento accessorio che premiamo la *performance* dei dipendenti: la gratifica annuale -componente di risultato e il premio di incremento dell'efficienza aziendale.

Criteria per l'erogazione della gratifica annuale - componente di risultato

In attuazione della disciplina vigente, come definita nella deliberazione dell'Autorità 18 maggio 2012, n. 200/2012/A e successive modifiche, sino all'anno di valutazione 2018 compreso hanno trovato applicazione i seguenti criteri:

- A) espressione della percentuale di gratifica proposta attraverso la declinazione per decimi di punto;
- B) proposta diretta da parte di ciascun valutatore della percentuale di gratifica, componente di risultato, da attribuire sulla base di un budget pari a 7 punti percentuali per valutato dipendente funzionario o dirigente (con esclusione dei Capi Dipartimento) e a 3,5 punti percentuali per valutato dipendente operativo o esecutivo;
- C) determinazione della percentuale dell'importo di gratifica nell'ambito del budget complessivo, in esito alla valutazione di tutto il personale valutato appartenente alla stessa carriera e ambito di valutazione;
- D) definizione della componente di risultato della gratifica annuale secondo uno sviluppo graduale, in caso di valutazione adeguata, nell'ambito di un *range* minimo e massimo pari rispettivamente:
 - al 3% e all'8% della retribuzione di riferimento, per il personale dirigente e funzionariale;
 - al 2,5% e al 4,5% della retribuzione di riferimento, per il personale operativo ed esecutivo;
- E) corresponsione dell'importo proporzionalmente al servizio prestato o al ridotto orario di lavoro nell'anno di riferimento nel caso di part-time e/o periodi di aspettativa o altre cause comportanti la riduzione del trattamento economico;
- F) corresponsione degli importi proporzionale alla retribuzione percepita nei diversi periodi di inquadramento in caso di mutamento di inquadramento nel periodo di riferimento.

Per gli anni 2019-2020 la deliberazione 30 giugno 2020, 254/2020/A tra l'altro

- A) ha disposto la biennializzazione del processo e l'anticipazione dei valori minimi di gratifica e livelli di progressione con attribuzione di 6 punti percentuali per valutato dipendente funzionario o dirigente e 5 punti percentuali per valutato dipendente operativo o esecutivo;
- B) ha confermato l'espressione della percentuale di gratifica proposta attraverso la declinazione per decimi di punto;
- C) ha confermato la proposta diretta da parte di ciascun valutatore della percentuale di gratifica, componente di risultato, da attribuire sulla base di un budget rivisto e pari a 9 punti percentuali per valutato dipendente funzionario o dirigente (con esclusione dei Capi Dipartimento) e a 2,7 punti percentuali per valutato dipendente operativo o esecutivo;
- D) ha confermato la determinazione della percentuale dell'importo di gratifica nell'ambito del budget complessivo, in esito alla valutazione di tutto il personale valutato appartenente alla stessa carriera e ambito di valutazione;
- E) ha confermato la definizione della componente di risultato della gratifica annuale secondo uno sviluppo graduale, in caso di valutazione adeguata, rivisitando però il *range* minimo e massimo come di seguito indicato:

- pari allo 0% e al 18% della retribuzione di riferimento, per il personale dirigente e funzionariale;
 - pari allo 0% e al 5,4% della retribuzione di riferimento, per il personale operativo ed esecutivo;
- F) ha confermato la corresponsione dell'importo proporzionalmente al servizio prestato o al ridotto orario di lavoro nell'anno di riferimento nel caso di part-time e/o periodi di aspettativa o altre cause comportanti la riduzione del trattamento economico;
- G) ha confermato la corresponsione degli importi proporzionale alla retribuzione percepita nei diversi periodi di inquadramento in caso di mutamento di inquadramento nel periodo di riferimento.

Per l'anno di valutazione 2021 la deliberazione 21 dicembre 2021, 594/2021/A tra l'altro

- A) ha disposto il ritorno all'annualizzazione del processo;
- B) ha confermato l'espressione della percentuale di gratifica proposta attraverso la declinazione per decimi di punto;
- C) ha confermato la proposta diretta da parte di ciascun valutatore della percentuale di gratifica, componente di risultato, da attribuire sulla base di un budget rivisto e pari a 7,5 punti percentuali per valutato dipendente funzionario o dirigente (con esclusione dei Capi Dipartimento) e a 4 punti percentuali per valutato dipendente operativo o esecutivo;
- D) ha confermato la determinazione della percentuale dell'importo di gratifica nell'ambito del budget complessivo, in esito alla valutazione di tutto il personale valutato appartenente alla stessa carriera e ambito di valutazione;
- E) ha confermato la definizione della componente di risultato della gratifica annuale secondo uno sviluppo graduale, in caso di valutazione adeguata, rivisitando però il *range* minimo e massimo come di seguito indicato:
- pari al 3% e al 12% della retribuzione di riferimento, per il personale dirigente e funzionariale;
 - pari al 2% e al 6% della retribuzione di riferimento, per il personale operativo ed esecutivo;
- F) ha confermato la corresponsione dell'importo proporzionalmente al servizio prestato o al ridotto orario di lavoro nell'anno di riferimento nel caso di part-time e/o periodi di aspettativa o altre cause comportanti la riduzione del trattamento economico;
- G) ha confermato la corresponsione degli importi proporzionale alla retribuzione percepita nei diversi periodi di inquadramento in caso di mutamento di inquadramento nel periodo di riferimento.

Per l'anno di valutazione 2022 la deliberazione 31 gennaio 2023, 37/2023/A, tra l'altro, ha confermato la disciplina vigente nell'annualità 2021 prevedendo al contempo

- A) un budget rivisto e pari a 8 punti percentuali per valutato dipendente funzionario o dirigente (con esclusione dei Capi Dipartimento) e a 4,5 punti percentuali per valutato dipendente operativo o esecutivo;
- B) *range* minimi e massimi come di seguito indicato:
- pari al 3% e al 13% della retribuzione di riferimento, per il personale dirigente e funzionariale;
 - pari al 2,5% e al 6,5% della retribuzione di riferimento, per il personale operativo ed esecutivo.

Per l'anno di valutazione 2023 la deliberazione 31 ottobre 2023, 491/2023/A pur confermando la disciplina previgente in quanto compatibile, ha individuato il budget medio individuale della gratifica componente di risultato come di seguito indicato:

- a) 8% per i dirigenti con responsabilità di Direzione, con range di attribuzione tra 3% e 13%;
- b) 8% per i dirigenti senza responsabilità di Direzione, con range di attribuzione tra 4% e 12%;
- c) 8% per la carriera dei funzionari con responsabilità di Unità e/o di Vicedirezione, con range di attribuzione tra 5% e 11%;
- d) 8% per la carriera dei funzionari senza responsabilità di struttura, con range di attribuzione tra 6% e 10%;
- e) 4,5% per le carriere degli operativi ed esecutivi, con range di attribuzione tra 3,5% e 5,5%.

Al contempo con la summenzionata deliberazione 491/2023/A è stato statuito che

- il personale di carriera funzionariale a cui sia stata conferita responsabilità di Unità e/o Vicedirezione confluisca in un budget di Direzione separato rispetto al budget del personale di carriera funzionariale della medesima Direzione di assegnazione. Il budget destinato ai responsabili funzionari è unitario per Direzione, assommando Responsabili di Unità e Vicedirettori;
- il personale di carriera funzionariale che svolga le funzioni di assistente o consigliere del Collegio confluisca in una gestione separata senza vincoli e con range di attribuzione compreso tra 7% e 9%.

Criteria per l'erogazione dell' Incremento di efficienza aziendale

In attuazione della disciplina vigente, come definita dalla Deliberazione del 7 febbraio 2013, n. 52/2013/A, l'incremento di efficienza aziendale è determinato mediante l'utilizzo di un indicatore numerico (IEC) di esito del contenzioso relativo alle deliberazioni dell'Autorità e di un indicatore (IES – indicatore efficienza struttura) riferito all'insieme delle attività sviluppate in Autorità.

L'indicatore IEC è il complemento a 100 del rapporto percentuale, riferito a ciascun anno, tra deliberazioni annullate/deliberate emesse; tale indicatore è desumibile dalla Relazione Annuale.

Il valore dell'indicatore IES, unico per tutte le carriere, è definito annualmente a seguito di un confronto tra la Delegazione dell'Autorità e le RSA aziendali, confronto che si sviluppa avendo a riferimento anche le considerazioni quali/quantitative espresse in un documento d'analisi, a valle della Presentazione al Parlamento o stato dei servizi, dal Nucleo di Valutazione sulla base dell'andamento complessivo delle attività sviluppate in Autorità e tenendo altresì conto di eventuali particolari accadimenti che hanno caratterizzato le azioni dell'Autorità nell'anno considerato.

La valutazione ha la seguente tassonomia (dal minimo al massimo): non valutabile (minimo), molto scarso, debole, sufficiente, nella norma, buono, molto buono, ottimo, eccellente (massimo).

La relazione tra i due indicatori definisce la percentuale da applicare alla retribuzione di livello per determinare il valore economico dell'incremento di efficienza aziendale ed è rappresentata dalle tabelle indicate nella Deliberazione del 7 febbraio 2013, n. 52/2013/A. Si indicano i valori percentuali massimi erogabili in presenza di IEC pari a 100 e IES pari a 100:

- 3,43% della retribuzione di livello, per i dirigenti;
- 3,63% della retribuzione di livello, per i funzionari;
- 4,07% della retribuzione di livello, per gli operativi/esecutivi.
-