

LA GESTIONE RETRIBUTIVA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

**Le voci della retribuzione ed i sistemi gestionali per
la gestione retributiva**

**A.R.A.N. Sicilia
Palermo, 29 settembre 2006**

**PIERLUIGI MASTROGIUSEPPE
pierluigi.mastrogiuseppe@fastwebnet.it**

Perché la politica retributiva?

- Esigenza fondamentale di tutte le organizzazioni:
attrarre, trattenere e motivare i lavoratori
- Il lavoratore (e in generale tutti i soggetti che offrono
contributi) "rinnovano" continuamente la loro scelta di
restare nell'organizzazione confrontando:



CONTRIBUTI FORNITI RICOMPENSE RICEVUTE

Settembre 2006 Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

2

La gestione retributiva

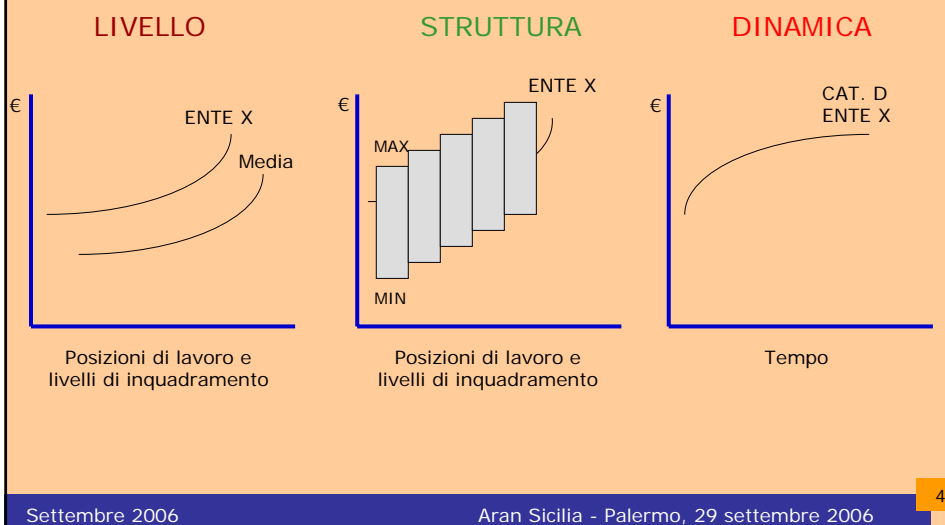
- La retribuzione è uno degli strumenti (non l'unico) attraverso il quale l'organizzazione persegue l'obiettivo di attrarre, trattenere, motivare (ma anche favorire assunzione di responsabilità, richiedere prestazioni elevate, orientare verso il raggiungimento di obiettivi...)
- La gestione retributiva riguarda le decisioni su livelli, struttura e dinamica retributiva in funzione delle strategie e degli obiettivi perseguiti dall'ente

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

3

Le decisioni di gestione retributiva



Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

4

Le possibilità di gestire la retribuzione

- La possibilità da parte del management di **gestire la retribuzione** ("utilizzare la leva retributiva in funzione degli obiettivi aziendali ") e le modalità con cui essa viene utilizzata dipendono **dall'assetto normativo e contrattuale** (vi sono assetti più o meno vincolati, con più o meno possibilità di utilizzare la leva retributiva)

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

5

Assetti normativi e contrattuali

- **Ad un estremo:** vi sono assetti normativi e contrattuali in cui gli enti non prendono alcuna decisione di politica retributiva (tutto è deciso centralmente)
- **All'altro estremo:** vi sono assetti normativi e contrattuali in cui gli enti decidono tutto o quasi tutto o molto [ad esempio: modello svedese del salario individuale]

**NULLA E'
DECISO
DAGLI ENTI**

**TUTTO E'
DECISO
DAGLI ENTI**

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

6

L'assetto normativo e contrattuale del settore pubblico in Italia

- **Storicamente:** quasi nessuna decisione di politica retributiva era assunta nelle sedi locali
- **Prima privatizzazione:** con la contrattazione "decentrata" gli enti hanno la possibilità di attuare una limitata gestione retributiva (nell'ambito di fondi predeterminati)
- **Seconda privatizzazione:** si passa dalla contrattazione "decentrata" alla contrattazione "integrativa": da fondi distinti al fondo unico; possibilità di "integrare" le risorse del fondo unico

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

7

Caratteristiche del sistema pubblico

- **Trattamento economico riservato alla contrattazione.** L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire solo mediante contratti collettivi
- Il **contratto collettivo integrativo** regola il trattamento economico nei limiti del contratto nazionale e sulle specifiche materie da quest'ultimo demandate
- **Parità di trattamento contrattuale** per i dipendenti

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

8

Come si compone la retribuzione

<p>RISORSE INTEGRATIVE (di norma, variabili e facoltative)</p>	<p>Il CCNL decide le condizioni e i vincoli per l'integrazione</p>
<p>RISORSE DECENTRATE (stabili e obbligatorie)</p>	<p>Il CCNL decide l'entità complessiva del "fondo"</p>
<p>PARTE FISSA E TABELLATA</p>	<p>Il CCNL decide le "tabelle" (gli enti possono incidere sulla media pro-capite attraverso le progressioni di carriera e la politica delle assunzioni)</p>

Settembre 2006 Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006 9

Dinamica retributiva nazionale

- **RETRIBUZIONE CONTRATTUALE**
 - Riguarda i **valori stipendiali stabiliti nei CCNL** e i relativi aumenti
 - Viene quindi esclusa la dinamica retributiva derivante dalle **progressioni di carriera**, nonché da quanto concordato in sede di **contrattazione collettiva integrativa**
 - Le **rilevazioni ISTAT di contabilità nazionale** recepiscono gli aumenti nel momento in cui il Ccnl trova pubblicazione ufficiale e senza una loro revisione a ritroso, tale da attribuirne le prime tranches ai mesi di effettiva competenza, spesso antecedente la data di sottoscrizione. Non offrono quindi una rappresentazione di competenza, ma piuttosto di dinamica che contiene effetti cumulati nel tempo

Settembre 2006 Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006 10

Dinamica retributiva nazionale

- RETRIBUZIONE DI FATTO
 - La **dinamica retributiva pro-capite** è influenzata non solo dagli incrementi stipendiali previsti in sede di CCNL, ma anche dalle progressioni di carriera e dagli aumenti negoziati a livello decentrato
 - Per questa ragione, occorre fare riferimento alle **Retribuzioni di fatto**, le quali appunto consentono di tener conto del complesso dei fattori indicati
 - Il dato da considerare è costituito dai valori dei monti retributivi di fatto, accoppiato alle corrispondenti consistenze di personale. L'oggetto di analisi diventa a questo punto **il complesso della busta paga**

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

11

Dinamica retributiva contrattuale ex ante

La dinamica retributiva nel biennio 2002-03

Contributi alle variazioni % medie annue

	2002	2003	Totale
LEGGE FINANZIARIA 2002			
Tasso Inflazione Programmato (TIP) ⁽¹⁾	1,70	1,30	3,00
Contrattazione Integrativa ⁽²⁾	0,50	0,50	1,00
Recupero TIR-TIP 2000-01 ⁽³⁾	0,26	0,26	0,52
	2,46	2,11	4,57
LEGGE FINANZIARIA 2003			
Risorse aggiuntive ⁽⁴⁾	–	0,99	0,99
Revisione TIP 2003 ⁽⁵⁾	–	0,10	0,10
Totale	2,46	3,20	5,66

⁽¹⁾ Tassi di inflazione programmata indicati dal DPEF 2003-2006. Per lo Stato pari alle risorse stanziata dalla L. 448/01, art.16, c.1 (L. Fin. 2002). Per il Pubblico stessi criteri (art. 16, c.7).

⁽²⁾ Come espressamente indicato nella L. 448/01, art.16, cc.1 e 7. La L. 289/02 art. 33 c.1 libera lo 0,50% del 2002 che i CCNL destinano alla retribuzione fissa a titolo di recupero dell'inflazione per l'anno 2002.

⁽³⁾ Ulteriori risorse indicate nella L. Finanziaria a titolo di recupero del differenziale inflattivo.

⁽⁴⁾ Protocollo d'intesa Governo-Sindacati del 4-6/2/02 (punto 11).

⁽⁵⁾ DPEF 2003-2006 approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 luglio 2002.

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

12

Dinamica retributiva contrattuale ex ante

La dinamica retributiva nel biennio 2004-05

Contributi alle variazioni % medie annue

	2004	2005	2006	Totale
LEGGE FINANZIARIA 2004				
Tasso Inflazione Programmato (TIP) ⁽¹⁾	1,70	1,50	–	3,20
Contrattazione Integrativa ⁽²⁾	0,20	0,20	–	0,40
Totale	1,90	1,70	–	3,60
LEGGE FINANZIARIA 2005				
Revisione TIP 2005 ⁽³⁾	–	0,10	–	0,10
Recupero 2002-03 ⁽⁴⁾	–	0,43	0,18	0,61
Protocollo Governo-OO.SS. ⁽⁵⁾	–	–	0,70	0,70
Totale	1,90	2,23	0,88	5,01

⁽¹⁾ Tassi di inflazione programmata indicati dal DPEF 2004-2007. Per lo Stato pari alle risorse stanziare dalla L. 350/03, art.3, c.46 (L. Fin. 2004). Per il Pubblico stessi criteri (art 3, c.49).

⁽²⁾ Come espressamente indicato nella L. 350/03, art.3, c.46.

⁽³⁾ DPEF 2005-2008 approvato dal Consiglio dei Ministri il 29 luglio 2004. L. 311/04, art.1, c.88

⁽⁴⁾ L. 311/04, art.1, c.88

⁽⁵⁾ Siglato il 27 maggio del 2005. Indica nello 0,50% le risorse da destinare alla produttività collettiva.

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

13

Dinamica retributiva pro-capite contrattuale

Tavola 1

La dinamica retributiva pro-capite contrattuale

Variazioni percentuali a regime e cumulate

	dic 01 dic 00	dic 02 dic 01	dic 03 dic 02	dic 04 dic 03	dic 05 dic 04	dic 04 dic 01	mar 06 dic 00
Retribuzioni contrattuali ⁽¹⁾							
- Attività PA	4,6	0,6	3,1	2,1	1,9	5,9	15,3
<i>di cui</i>							
- Contrattualizzati	4,7	0,0	3,4	2,6	0,1	6,1	14,2
- Industria in s.s. ⁽²⁾	2,3	2,7	2,8	3,1	2,1	8,9	15,9

⁽¹⁾ Istat, Indici delle Retribuzioni contrattuali, serie diffusa (esclude i dirigenti).

⁽²⁾ Il settore dell'Industria in senso stretto esclude il comparto delle Costruzioni.

Da Rapporto Trimestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti – Maggio 2006 - www.aranagenzia.it

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

14

Dinamica retributiva pro-capite di fatto

Tavola 2

La dinamica retributiva procapite di fatto e l'inflazione

Variazioni percentuali medie annue e cumulate

	01/00	02/01	03/02	04/03	05/04	04/00	05/00
Contabilità nazionale							
Amm. pubbliche, totale ⁽¹⁾	4,1	3,4	4,8	4,0	4,0	17,2	21,9
di cui: Amm. locali	5,9	2,9	2,5	10,3	-	23,3	-
Industria in s.s. ⁽²⁾	3,1	2,7	2,6	3,5	2,5	12,2	15,1
Campione Aran ⁽³⁾							
Amm. locali	8,4	3,7	2,9	6,2	-	22,8	-
di cui: Enti locali	8,8	1,9	2,4	7,9	-	22,5	-
SSN	8,5	5,2	3,2	4,9	-	23,6	-
Università	4,3	4,4	3,7	4,2	-	17,7	-
Tassi di inflazione							
Programmato ⁽⁴⁾	1,7	1,7	1,4	1,7	1,6	6,7	8,4
Effettivo ⁽⁵⁾	2,7	2,5	2,7	2,2	1,9	10,5	12,6

Da Rapporto Trimestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti – Maggio 2006 - www.aranagenzia.it

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

15

Indirizzi dell'ARAN su risorse integrative: 1) l'incremento dei servizi

- Più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi
- Concreti risultati, non generici miglioramenti dei servizi
- Risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza
- Risultati difficili da raggiungere che è possibile conseguire attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno
- Risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato
- Risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati
- Risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

16

Indirizzi dell'ARAN su risorse integrative: 1) l'incremento dei servizi

- Individuare i servizi
- Definire il progetto
- Quantificare le risorse e stanziarle in bilancio
- Stabilire le condizioni nel contratto integrativo-decentrato
- Verificare i risultati
- Eventuale erogazione delle somme

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

17

Indirizzi dell'ARAN su risorse integrative: 2) l'incremento della dotazione organica

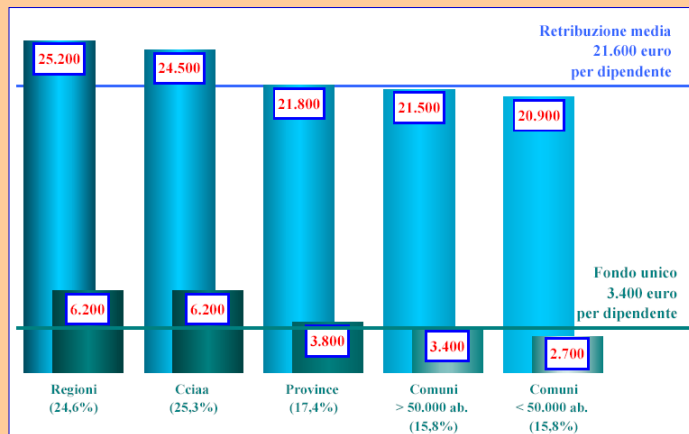
- Incremento stabile della dotazione organica
- Assunzione di nuovo personale sui nuovi posti istituiti

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

18

Quanto pesano le risorse decentrate-integrative



Livelli retributivi medi e dimensione del fondo personale non dirigente comparto regioni e autonomie locali Valori annui medi per dipendente.

Da Rapporto Trimestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti – Dicembre 2003 - www.aranagenzia.it

Composizione retribuzione personale





L'utilizzo delle risorse decentrate-integrative

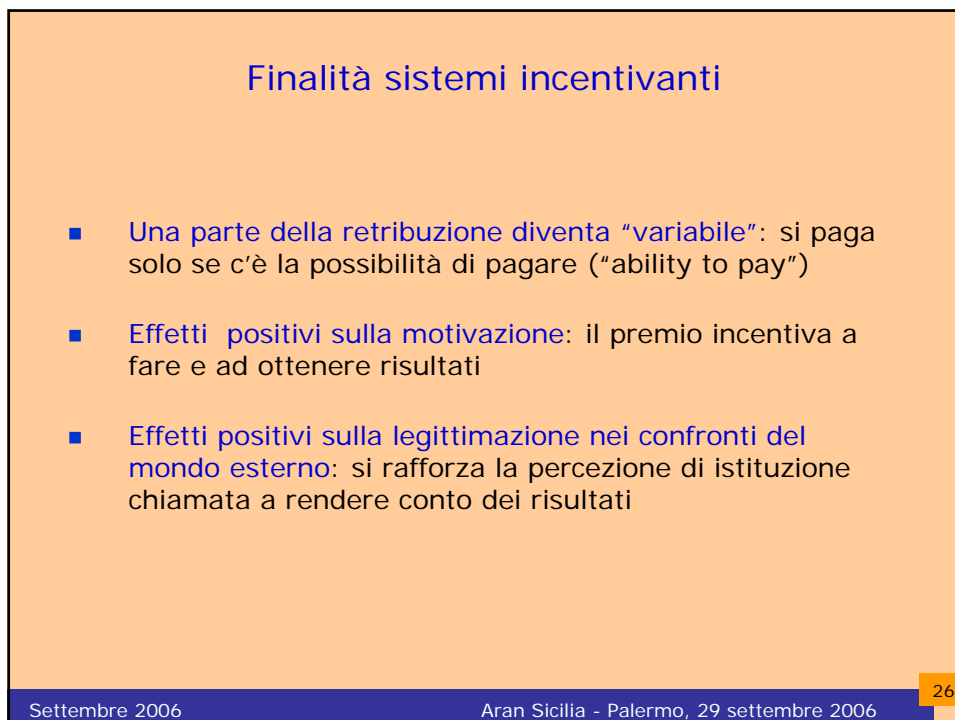
	(a)	(b)	(c)	(d-e)	altro	Totale	
<i>Comuni</i>	28,7	21,5	6,9	21,4	21,6	100,0	(a) PRODUTTIVITA'
- oltre 50.000 ab.	27,8	20,9	8,1	25,1	18,2	100,0	(b) PROGRESSIONI ORIZZONTALI
- fino a 50.000 ab.	29,6	22,2	5,6	17,5	25,1	100,0	(c) POSIZIONI ORGANIZZATIVE
<i>Province</i>	31,6	21,0	15,4	14,6	17,5	100,0	(d) TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA'
<i>Regioni</i>	32,5	12,6	29,4	7,1	18,4	100,0	(e) DISAGIO
<i>Camere di commercio</i>	51,9	13,9	11,9	3,6	18,7	100,0	
Totale	30,1	19,9	11,2	18,1	20,7	100,0	

Modalità di utilizzo del fondo personale non dirigente nel comparto regioni e autonomie locali per tipologia di amministrazione
Composizione percentuale per voce di allocazione. Anno 2002

Da Rapporto Trimestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti – Dicembre 2003 - www.aranagenzia.it

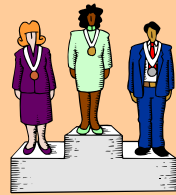
Settembre 2006 Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006 22





Tipologie di incentivo

INCENTIVI INDIVIDUALI



INCENTIVI COLLETTIVI



Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

27

Incentivi individuali

- Vengono solitamente applicati a qualifiche medio-alte (dirigenti, quadri, dirigenti e professionals)
- Si basano su metodi di valutazione della prestazione e/o su tecniche di direzione per obiettivi
- Nelle imprese sono introdotti in via unilaterale
- Mirano a stabilire differenziazioni retributive orizzontali (cioè tra lavoratori dello stesso livello)

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

28

Incentivi collettivi

- Si applicano quando esiste elevata interdipendenza tra mansioni e ruoli nel processo lavorativo (tanto da rendere impossibile l'utilizzo di standard di livello individuale)
- L'obiettivo è quello di indirizzare i comportamenti verso la collaborazione e l'integrazione
- Possono anche essere correlati a risultati generali di ente (bilancio, soddisfazione degli utenti, produzione realizzata...)

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

29

Progettare un sistema di incentivazione

- Decidere quali logiche di incentivazione e quali tipologie di incentivo
- Selezionare in modo accurato i risultati
- Valutazione o misurazione?
- Come assegnare il budget per gli incentivi
- Quale correlazione stabilire con i risultati
- Presidiare i fattori di processo

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

30

Alcune esperienze del privato

IKEA ITALIA SPA (2001)

QUALI RISULTATI

Risultati a livello di service office: risultato operativo a livello di IKEA ITALIA (peso 40%), produttività (fatturato IKEA Italia / ore lavorate IKEA Italia, peso 30%), redditività (costi operativi / fatturato IKEA Italia, peso 30%)

VALUTAZIONE O MISURAZIONE?

Misurazione. I risultati e le soglie di accesso al premio sono misurabili e predeterminati.

CURVA RETRIBUTIVA

Per ogni risultato viene fissato a inizio anno un obiettivo (previsto un confronto con il sindacato). La soglia di accesso al premio è pari al 90% dell'obiettivo; il massimo del premio si ottiene con il 110% di risultato

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

31

Alcune esperienze del privato

IKEA ITALIA SPA (2001)

PRESIDIO DEI FATTORI DI PROCESSO

"L'intero sistema incentivante sarà "sostenuto" da un costante processo di comunicazione, che oltre a fornire semplici e chiare informazioni (ed esemplificazioni) sui meccanismi di funzionamento del premio di partecipazione, permetterà a ciascun collaboratore di verificare costantemente la quota di risultato raggiunta e l'influenza di azioni alternative (simulazioni di risultato) sul premio complessivo.

Le parti concordano che al fine di rendere agevole, consapevole e proficua la negoziazione del premio di partecipazione a livello di negozio, saranno organizzate delle sessioni formative a carico dell'azienda i cui destinatari saranno i Responsabili del Personale di Negozio ed i membri delle RSA/RSU aventi per oggetto nozioni base di bilancio ed analisi degli indici relativi agli obiettivi del premio"

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

32

Alcune esperienze del privato

HILTON ITALIANA SPA

INCENTIVAZIONE COLLETTIVA O INDIVIDUALE

Incentivazione collettiva. Viene determinato un premio collettivo aziendale in funzione dei risultati. Il premio viene ridotto in funzione delle assenze o di particolari condizioni (part-time, tempo determinato). Non sono considerate assenze le ferie, l'astensione obbligatoria e i permessi retribuiti

QUALI RISULTATI

Il premio è in funzione di:

- *Tasso di occupazione delle camere (100% di risultato se viene rilevato un miglioramento rispetto alla media del triennio precedente, peso 50%)*
- *(Somma delle camere occupate nell'anno + Numero di coperti serviti) / (Numero totale di giornate lavorate nell'anno) (100% di risultato se viene rilevato un miglioramento rispetto alla media del triennio precedente, peso 20%)*
- *Costo del lavoro / Totale ricavi (100% di risultato se viene rilevata una riduzione rispetto alla media del triennio precedente, peso 30%)*

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

33

Alcune esperienze del privato

HILTON ITALIANA SPA

VALUTAZIONE O MISURAZIONE?

Misurazione. Ciascun risultato viene accuratamente definito ed è rilevato attraverso indicatori oggettivi.

CURVA RETRIBUTIVA

Premio massimo nel caso di obiettivi raggiunti tutti al 100%. Riduzioni del premio (con possibilità di azzeramento) per livelli di risultato inferiori al 100%

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

34

Alcune esperienze del privato

PRENATAL SPA (2001)

INCENTIVAZIONE COLLETTIVA O INDIVIDUALE

Incentivazione collettiva. Viene determinato un premio straordinario a livello di negozio. L'erogazione viene effettuata a tutti i lavoratori full time del negozio nella stessa misura (per i part-time, il premio viene riproporzionato)

QUALI RISULTATI

Il premio è legato alla vendita di articoli invenduti della precedente stagione primavera-estate 2000 (riporti).

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

35

Alcune esperienze del privato

PRENATAL SPA

VALUTAZIONE O MISURAZIONE?

Misurazione. I risultati e le soglie di accesso al premio sono misurabili e predeterminati.

CURVA RETRIBUTIVA

Nei negozi di tipo A, il premio è pari ad una somma per pezzo venduto. Nei negozi di tipo B, il premio è in cifra fissa complessiva al raggiungimento di un risultato di vendita pari al 60% dei riporti assegnati. In entrambi i casi, il premio viene pagato solo se a livello nazionale si raggiunge un obiettivo di vendita di almeno il 20% (calcolato sul numero di pezzi venduti) del monte riporti nazionale

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

36

Alcune esperienze del pubblico

COMUNE DI CREMA (2000)	
INCENTIVAZIONE COLLETTIVA O INDIVIDUALE	<i>Incentivazione di tipo misto, che combina logiche di incentivazione collettiva con logiche di incentivazione individuale</i>
QUALI RISULTATI	<p>PROGETTI OBIETTIVO: i progetti obiettivo dovranno prevedere risultati quantificabili attraverso indicatori di tipo numerico, rivolti alla qualità dei servizi erogati, all'innovazione e all'incremento della produttività, inteso come miglioramento dell'insieme degli indicatori numerici indicanti il tempo, la quantità ed il costo della produzione.</p> <p>INCENTIVAZIONE A LIVELLO DI SETTORE: conseguimento di una soglia minima di obiettivi di PEG (numero obiettivi conseguiti su totale degli obiettivi). Il budget di settore viene diviso in due quote uguali: la prima viene ripartita in parti uguali a tutti; la seconda viene erogata sulla base della valutazione individuale effettuata dal dirigente</p>

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

37

Alcune esperienze del pubblico

COMUNE DI CREMA (2000)	
VALUTAZIONE O MISURAZIONE?	<i>Ampia componente di valutazione. Misurazione utilizzata per il risultato dei progetti obiettivi e per la verifica della soglia minima di raggiungimento degli obiettivi di PEG.</i>
CURVA RETRIBUTIVA	<p>PROGETTI OBIETTIVO: il budget di settore destinato ai progetti obiettivo viene ripartito su ciascun progetto sulla base del suo "peso specifico" (calcolato sulla base di parametri che tengono conto di complessità e costo per mancata realizzazione); il budget di progetto viene erogato a risultato raggiunto; ai singoli che hanno partecipato al progetto competono incentivi differenziati sulla base di apporto quantitativo, rendimento, categoria di appartenenza</p> <p>INCENTIVAZIONE A LIVELLO DI SETTORE: il budget di settore viene diviso in due quote uguali: la prima viene ripartita in parti uguali a tutti; la seconda viene erogata sulla base della valutazione individuale effettuata dal dirigente</p>

Settembre 2006

Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006

38

Alcune esperienze del pubblico

CCIAA DI TORINO (2004)	
INCENTIVAZIONE COLLETTIVA O INDIVIDUALE	<i>Incentivazione di tipo misto, che combina logiche di incentivazione collettiva con logiche di incentivazione individuale</i>
QUALI RISULTATI	<p>INCENTIVI DI ENTE: premio erogato nel caso di positività di tre indici su andamento generale della CCIAA: 1) indice economico-finanziario (spesa corrente al netto interventi iniziative di promozione economica su proventi correnti); 2) indice progettuale strategico (raggiungimento di almeno 8 obiettivi su 10); 3) tasso di assenteismo (ore di assenza complessive su ore teoriche annue lavorative) non superiore a 10%</p> <p>INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE: valutazione sui singoli effettuata dai dirigenti (valutazione dei risultati del lavoro e delle competenze dimostrate)</p> <p>INCENTIVAZIONE OCCASIONALE O UNA TANTUM: è possibile erogare nel corso dell'anno importi una tantum per risultati non prevedibili a inizio anno e particolarmente positivi</p>

Settembre 2006
Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006
39

Alcune esperienze del pubblico

CCIAA DI TORINO (2004)	
VALUTAZIONE O MISURAZIONE?	<i>Misurazione per incentivazione di ente. Valutazione per incentivazione individuale</i>
CURVA RETRIBUTIVA	<p>Nel caso della incentivazione individuale: valutazione 3 (importo base); valutazione 2,5 (-7,5% importo base); valutazione 2 (-15% della valutazione 3); valutazione 1 (non si eroga il premio); valutazione 3,5 (+7,5% dell'importo base); valutazione 4 (+ 15% dell'importo base)</p>

Settembre 2006
Aran Sicilia - Palermo, 29 settembre 2006
40

Alcune esperienze del pubblico

L'incentivazione per la partecipazione al miglioramento organizzativo **è destinata a remunerare il personale per aver contribuito** con impegno a dare all'utenza prestazioni sempre più orientate verso l'efficienza e l'efficacia.

Il fondo a disposizione è pari a 2.000.000.000 per l'anno 2000 e a 900.000.000 per l'anno 2001.

E' erogato **a tutto il personale** per l'anno 2000 ed **al personale che non può partecipare alla prima progressione economica** per l'anno 2001.

Viene erogato con lievi correttivi che, tenendo conto della incidenza del prelievo fiscale su ciascuna fascia retributiva, consentano di attuare una **sostanziale equità nella distribuzione dell'incentivo**, sulla base dei seguenti parametri:

- 1) Categoria B parametro 1
- 2) Categoria C e D parametro 1,5

La corresponsione delle singole quote **è proporzionale ai giorni di effettiva presenza maturati nel corso dell'anno di riferimento**.

Fatto salvo quanto previsto nel comma precedente, la corresponsione della quota **è slegata dall'effettiva presenza nei seguenti casi**, limitatamente ai periodi previsti dalla legge:

- 1) periodo di assenza per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità;
- 2) in caso di astensione anticipata per complicanze della gravidanza e prolungamento in caso di mansioni faticose o pericolose ove non vi siano altre mansioni, per i suddetti fini, l'assenza non potrà comunque superare i nove mesi nell'arco di un anno;
- 3) periodo di assenza per permessi assistenza portatori di handicap ex art. 33, L. 104/92, come modificato dagli artt. 19 e 20 della L. 53/2000;
- 4) periodo di assenza per infortunio derivante da causa di servizio.