



ROMA

**DIPARTIMENTO INNOVAZIONE TECNOLOGICA**  
*Direzione Servizi Informatici e Telematici*

*Servizio di manutenzione, supporto e sviluppo applicativo, in ambiente ERP-SAP, del sistema informativo contabile, del sistema informativo del personale e dei sistemi informativi dell'ufficio controllo interno, della privacy, della sicurezza dei luoghi di lavoro e delle procedure dei lavori pubblici di Roma Capitale (D.D. n° 316 del 30 ottobre 2015).*

**Modifiche alla gestione della Quota B**

**ID 8000039503**

**Rev A**

**18/04/2016**

© Copyright 2012, RTI Engineering IBM

Confidential

The copyright in this work belongs to RTI. The information contained in this work is confidential and must not be reproduced or disclosed to others or used for purposes different from the original destination without the prior written permission of RTI

Versione	Data creazione	Storia del documento
0	15/04/2016	
A	18/04/2016	Versione definitiva

Redatto da	Ruolo	Data
Giulio Guzzardi	Responsabile di Servizio	15/04/2016

Verificato da	Ruolo	Data
Davide Brusca	Responsabile di Servizio	18/04/2016

Approvato da	Ruolo	Data
Chiara Cognini	Responsabile del Contratto	18/04/2016

# Indice

1. RICHIESTA DI MODIFICA A CICLO RIDOTTO.....	4
1.1 DESCRIZIONE DEI REQUISITI.....	4
1.2 RISULTATI DELL'ESAME E DELL'ASSESSMENT DELLA CHANGE REQUEST.....	4
1.3 DECISIONI.....	11

## 1. Richiesta di Modifica a ciclo ridotto

Oggetto	Modifiche alla gestione della Quota B
CR no.	ID 8000039503
Impatto sugli obiettivi di business	NA
Priorità <sup>1</sup>	Molto Alta <input type="checkbox"/> Alta X      Media <input type="checkbox"/> Bassa <input type="checkbox"/>
ID Progetto	HCM-PdP
Richiedente	Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

### 1.1 Descrizione dei requisiti

Descrizione situazione iniziale	La gestione della Quota B prevista nel contratto DD 426/2014 non risponde più ai requisiti che l'Amministrazione intende applicare.
Descrizione della change request	L'Amministrazione chiede al RTI di modificare la gestione della Quota B, inserendo dei fattori oggettivi e applicando, nel periodo valutabile, diversi parametri di calcolo, a seconda della tipologia del dipendente in un dato momento.

### 1.2 Risultati dell'esame e dell'assessment della change request

Valutatore	Davide Brusca	Data	18.04.2016
Descrizione della soluzione	<p><b>Premessa</b></p> <p>Il sistema di valutazione degli apporti dei dipendenti ai miglioramenti della produttività consente di rilevare e quantificare gli eventuali premi da corrispondere al personale ad esito del processo di valutazione.</p> <p>Il premio teorico annuo attribuibile è costituito da quote infra-annuali (quota A) e da una <b>quota B</b> erogabile a consuntivo, previa <b>verifica e valutazione</b> del contributo offerto dal dipendente in relazione alle finalità e agli obiettivi della struttura di riferimento, formalizzati nei documenti di programmazione dell'Ente.</p> <p>Detta valutazione tiene conto di due fattori:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. della quantità e qualità delle prestazioni rese in relazione ai risultati conseguiti</li> </ol>		

<sup>1</sup>

Molto Alta	La modifica deve essere realizzata immediatamente a prescindere dagli impatti (es.: obbligo di legge)
Alta	La modifica deve essere realizzata in tempi molto brevi
Media	La modifica deve essere realizzata se possibile in tempi stretti, in funzione degli impatti
Bassa	La modifica può essere rilasciata nel momento più opportuno

2. dalla struttura (performance organizzativa);  
correttezza, completezza e tempestività degli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati (performance individuale).

Per quanto riguarda il **fattore 1**, la valutazione dovrà tener conto degli esiti della rendicontazione della matrice servizi/indicatori, che mediante la rilevazione del grado di raggiungimento dei risultati nell'ambito dell'attività tipica erogata, consente l'estrapolazione di un indicatore sintetico di performance di Struttura.

Il valore dell'indicatore potrà poi essere messo in relazione all'apporto "qualitativo" correlato alla partecipazione del personale al raggiungimento della performance della Struttura.

Riguardo al **fattore 2**, si propone l'applicazione della media del fattore 2 delle valutazioni trimestrali (quota A), quale indicatore attendibile della correttezza, completezza e tempestività degli adempimenti; comportamenti, oggetto di monitoraggio e valutazione durante tutto l'esercizio.

Ciò anche in considerazione del fatto che l'accesso alla quota B è aperto a tutti i dipendenti, al di là dell'indice di presenza in servizio e/o in fascia pomeridiana, ed è finalizzato piuttosto a premiare il maggior impegno o intensità della prestazione necessari al conseguimento dei risultati.

In relazione alle particolari tutele previste per l'assenza obbligatoria per maternità, ovvero per infortunio sul lavoro o malattie per causa di servizio, terapie salvavita, ecc. nel calcolo dello sbarramento di presenza le giornate di assenza motivate da uno di questi giustificativi verranno considerate NON lavorabili.

Quota B: per il calcolo della presenza ai fini dello sbarramento (SP):

Descrizione codice da equiparare a presenza	Descrizione codice da non considerare come lavorabile
Ferie	Riposo part time
Festività sopresse	Distacco sindacale
066	Maternità obbligatoria
	Infortunio
	terapia salvavita
	Ispettorato
	Sospensione attività didattiche
	21 aprile

Tabella 1

#### Elenco requisiti

- a) Ci sarà un'unica scheda per dipendente.
- b) La scheda sarà uguale per tutte le tipologie di dipendente.
- c) La scheda della quota B sarà generata per tutti i dipendenti valutati (tramite il sistema informatico) per la quota A dell'anno di interesse; i periodi utili ai fini del calcolo saranno quelli per i quali il dipendente è stato valutato (scheda consolidata) in quota A. (es.: il dipendente Tizio per il quale sono state create le schede della quota A solo nei trimestri interi II, III e IV sarà valutato per la quota B dal 1 aprile al 31 dicembre, ovvero per 275 giorni)
- d) La scheda sarà composta da due fattori:
  1. quantità e qualità delle prestazioni rese in relazione ai risultati conseguiti dalla struttura (performance organizzativa);
    - i. L'Amministrazione fornirà al RTI un elenco nel quale saranno riportati tutti i codici struttura (apicali per tutti, compresa la PL)

nei quali il personale da valutare sia transitato anche per un solo giorno durante l'anno di valutazione (es.: per l'attuale I Municipio nel file dovranno essere presenti i codici: MA, MR e TA). Ad ogni codice dovrà essere assegnato un punteggio che rappresenta la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di Struttura. Per i Municipi oltre a questo punteggio sarà indicato il punteggio relativo alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore educativo-scolastico.

- ii. Il dipendente, in ognuno degli N giorni dell'anno nel quale è valutabile (vedi punto c), risulterà assegnato ad una delle strutture riportate nell'elenco di cui al punto precedente e, quindi, per ogni giorno sarà assegnato al dipendente 1/N del punteggio di struttura, pesato in funzione della categoria (B, C o D vedi tabella 2) di appartenenza in quel giorno. Per il personale con mansione da insegnante o educatrice il punteggio assegnato sarà quello relativo al settore educativo-scolastico del Municipio e non quello di struttura.

categoria	Peso fattore 1 scheda quota B	Fattore di conversione
<b>Settore scuola e settore tecnico amministrativo</b>		
B	30	0,3
C	40	0,4
D	50	0,5
<b>Polizia Locale</b>		
C	50	0,5
D	50	0,5

Tabella 2

Es.: il dipendente Tizio, del Dipartimento X che ha un risultato pari a 100, è passato dalla categoria C alla D il 1 luglio:

categoria	dal	al	numero giorni	N (numero giorni totali)	punteggio struttura	fattore di conversione	punteggio
C	01/04/2015	30/06/2015	91	275	100	0,4	13,2
D	01/07/2015	31/12/2015	184	275	100	0,5	33,5
punteggio finale							46,7
punteggio finale arrotondato							47

- iii. Il punteggio finale assegnato al fattore 1 sarà la somma dei punteggi calcolati per settore (scuola, PL o tecnico-amministrativo), ma sarà mostrato solo il totale.

Es.: il dipendente Tizio, fino al 30 giugno è stato educatore, dal 1 luglio è diventato amministrativo:

Punteggio			
Scuola	Tec.-Amm.	Totale	Tot arr.
13,2	33,5	46,7	47

- iv. Il dirigente potrà agire sul punteggio totale calcolato inserendo un fattore correttivo (intero, positivo o negativo) e motivandone l'utilizzo nell'apposito campo. La somma del punteggio calcolato e del fattore correttivo non potrà superare il

- massimale del fattore indicato sulla scheda.
2. correttezza, completezza e tempestività degli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati (performance individuale).
- i. Il punteggio sarà dato dalla media delle valutazioni assegnate al fattore 2 nelle schede della quota A per l'anno sottoposto a valutazione.
  - ii. Il punteggio del fattore 2 di ogni scheda contribuirà alla media in base alla durata della scheda, rispetto al periodo totale valutato (N), ed alla tipologia.
- e) In base al punteggio la valutazione del dipendente sarà assegnata ad una delle quattro fasce di merito previste:
- per i settori scuola e tecnico-amministrativo:
- i. non adeguata fino a 50: nulla
  - ii. adeguata da 51 a 70: 60%
  - iii. discreta da 71 a 90: 80%
  - iv. elevata da 91 a 100: 100%.
- per il settore PL:
- I. non adeguata fino a 50: nulla
  - II. adeguata da 51 a 70: 80%
  - III. discreta da 71 a 90: 90%
  - IV. elevata da 91 a 100: 100%.
- f) L'importo sarà calcolato in funzione della quota parte di anno (N/365) valutata in quota A, dell'eventuale percentuale di part time, del settore e della fascia corrispondente.

Esempio: Tizio è stato valutato dal 1 aprile al 31 dicembre ed ha ricevuto un punteggio di 75 su 100.

		a	=a/365		b	c			d	=a*b*c*d
dal	al	durata	durata relativa all'anno	punteggio scheda B	fascia (in base al settore)	part time	settore	categoria	importo base (settore e categoria)	importo
01-apr	31-mag	61	16,71%	75	80%	100%	scuola	C	€ 520,00	€ 69,52
01-giu	30-giu	30	8,22%	75	80%	50%	scuola	C	€ 520,00	€ 17,10
01-lug	15-set	77	21,10%	75	80%	50%	tec-amm	C	€ 520,00	€ 43,88
16-set	31-ott	46	12,60%	75	80%	50%	tec-amm	D	€ 900,00	€ 45,37
01-nov	31-dic	61	16,71%	75	90%	100%	PL	D Resp. Rep	€ 1.050,00	€ 157,93
									importo totale	€ 333,80

- g) Il part time incide con la sua percentuale a prescindere dalla tipologia. Se per esempio un dipendente risulta part time a mesi 83,33% (10 su 12 no luglio e agosto) e si deve calcolare l'importo spettante per il periodo 1 gennaio-30 giugno, deve essere utilizzata la percentuale del 83,33%.
- h) Un valore inferiore al 50,00% dello sbarramento di presenza farà in modo che l'importo spettante sia pari a zero. L'arrotondamento verrà effettuato alla seconda cifra decimale, per difetto quando il terzo decimale è compreso tra 1 e 5, per eccesso quando il terzo decimale è compreso tra 6 e 9: es, 49,995 sarà arrotondato a 49,99, 49,996 sarà arrotondato a 50,00.
- i) Per l'attribuzione del punteggio del fattore 2, il punteggio derivante dalla singola scheda della quota A dovrà essere riproporzionato in base al settore ed

alla categoria secondo la seguente tabella:

settore	categoria	Peso fattore 2 scheda quota A	Peso fattore 2 scheda quota B	Fattore di conversione
PL	C	60	50	5/6
PL	D	70	50	5/7
Scuola	C	50	60	6/5
Tec.-Amm.	B	30	70	7/3
Tec.-Amm.	C	30	60	2
Tec.-Amm.	D	50	50	1

Tabella 3

Il punteggio derivante dal fattore 2 della scheda A, per essere riportato nel fattore 2 della scheda B dovrà essere moltiplicato per il fattore di conversione.

- j) I punteggi del fattore 1 e del fattore due saranno arrotondati all'intero per difetto quando il decimale è compreso tra 1 e 5, per eccesso quando il decimale è compreso tra 6 e 9.
- k) Il fattore di correzione del Fattore 1 dovrà essere un numero intero.
- l) Nella scheda saranno riportati accanto ad ogni fattore i punteggi massimi calcolati in funzione delle tabelle 2 e 3.
- m) Nella scheda sarà indicato il numero di giorni valutabili dato dalla somma dei periodi delle schede della quota A consolidate.
- n) Verranno create 3 nuove voci di cedolino per la quota B, una per ogni settore.
- o) La quota B1, ovvero la redistribuzione dei residui della quota B, non sono oggetto di questa implementazione.
- p) La gestione dell'eventuale revisione delle schede della quota B non è oggetto di questa implementazione.
- q) La sessione di valutazione della quota B sarà attiva dal 3 al 9 giugno. Il 10 giugno verrà calcolato il premio da consegnare a payroll.
- r) Entro venerdì 13 maggio l'Amministrazione fornirà al RTI la tabella con gli indicatori delle Performance. La struttura della tabella excel è: codice SIO (livello macro), indice della Performance di struttura, indice della Performance per settore educativo-scolastico (solo per i Municipi).
- s) Il dirigente valutatore per la Quota B sarà quello individuato come responsabile al momento della costruzione della gerarchia che verrà effettuata il 25 maggio. Per il personale cessato o assegnato a strutture per le quali non è possibile individuare il dirigente responsabile, l'Amministrazione dovrà indicare il dirigente valutatore.

Esempio di calcolo del fattore 1:

dal	al	a			c	d	e	$=(a/b)*c*e$	$=(a/b)*d*e$			
		Dur.	Sett.	Categ.	Strutt.	Indicat. di perform.	Indicatore massimo di perform.	fattore di conversione Fattore 1	Fattore 1 Quota B	Max Fattore 1 Quota B		
01-giu	30-giu	30	TA	B	X	100	100	0,3	4,21	4,21		
01-lug	15-set	77	TA	C	Y	80	100	0,4	11,51	14,39		
16-set	31-ott	46	TA	D	Z	70	100	0,5	7,52	10,75		
01-nov	31-dic	61	PL	D Resp. Rep	W	90	100	0,5	12,83	14,25		
totale (b)		214								Punteggio Fattore 1 arrotondato	36	
										Punteggio massimo Fattore 1 arrotondato	44	

Esempio di calcolo del fattore 2:

	a			c	d	e	$=(a/b)*c*(e/d)$	$=(a/b)*d$	
dal	al	Dur.	settore	Categ.	punteggio Fattore 2 scheda A	punteggio massimo Fattore 2 scheda A	punteggio massimo Fattore 2 scheda B	Fattore 2 Quota B	Max Fattore 2 Quota B
01-giu	30-giu	30	TA	B	25	30	70	8,18	9,81
01-lug	15-set	77	TA	C	20	30	60	14,39	21,59
16-set	31-ott	46	TA	D	45	50	50	9,67	10,75
01-nov	31-dic	61	PL	D Resp. Rep	60	70	50	12,22	14,25

totale (b)	214
------------	-----

Punteggio Fattore 2 arrotondato	44
---------------------------------	----

Punteggio massimo Fattore 2 arrotondato	56
---	----

Scheda

Fattore		Elementi di valutazione	Modalità di calcolo (da riportare nella scheda)	Fonte
Performance organizzativa	1. Quantità e qualità delle prestazioni rese in relazione ai risultati della struttura	$I_{mat}$ = Indicatore unitario matrice <sup>2</sup> (in relazione alle fasce di conseguimento dei risultati di struttura o, per il SETTORE ED./SCOL., riferito al risultato del settore educativo e scolastico municipale)	Valore/punteggio proposto in relazione alla indicatore della matrice di struttura (secondo una tabella di corrispondenza)	Sistema informativo integrato
		Fattore correttivo	Possibilità di discostarsi dal valore medio proposto (positivo o negativo) con obbligo di motivazione	Valutazione del dirigente
Performance individuale	2. Completezza e tempestività degli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati	$M_{val}$ = media valutazioni trimestrali del fattore 2 (2.1 e 2.2)	Valore/punteggio derivante dalla media di almeno 2 periodi oggetto di valutazione	Sistema informativo integrato del personale
Punteggio massimo di valutazione				100

I pesi dei fattori della Quota B variano al variare della categoria di appartenenza, come esplicitato nella seguente tabella:

categoria	peso fattore 1	peso fattore 2
Tec. Amm. E Settore scolastico		
D	50%	50%
C	40%	60%
B	30%	70%
Polizia Locale		
D	50%	50%
C	50%	50%

Tabella 4

Il punteggio dei fattori 1 e 2, calcolati dal sistema, dovranno essere riparametrati rispetto ai punteggi massimi previsti per ciascuna categoria.

<sup>2</sup> Qualora la struttura non abbia una matrice associata, sarà utilizzato a riferimento uno o più elementi del programma della struttura: progetti, obiettivi, indicatori, ecc.

Esempio di scheda:

Quota Quota B - Anno 2015

ORGANISMO:  SERVIZIO:

CATEGORIA:  PROFIL:

DETERMINAZIONE PRELIMINARE:  N° giorni lavorativi:

VELI	FATTORE	VALORE PROPOSTO	NUMERO COMPONENTI	TOTALE
1	50	DETERMINAZIONE PRELIMINARE	20	
2	40	DETERMINAZIONE PRELIMINARE	25	

Totale punteggi:

NOTE

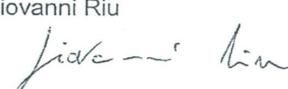
Scheda modificata:  da

Costi (in giorni/persona)

105

1.3 Decisioni

Richiesta di Modifica	Accettato e pianificato <input checked="" type="checkbox"/>	Da risottomettere <input type="checkbox"/>	Rifutato <input type="checkbox"/>
Attività a consumo	E' autorizzata una attività del valore di 105 giorni/persona		

Data Decisione	Roma Capitale	RTI
	Direttore Tecnico Anna Conte 	Responsabile del Servizio HCM SAP Giulio Guzzardi 
	Direttore della Direzione Programmazione, gestione e controllo della spesa del personale Giovanni Riu 	Responsabile del Servizio PdP Davide Brusca 
		Responsabile di Progetto Maria Chiara Cognini 