



## CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO – PERSONALE DEL COMPARTO – ANNO 2015

Per correlare la performance organizzativa e quella individuale si ritiene di considerare le seguenti variabili:

- a) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle articolazioni organizzative autonome (ad es. UO/Servizi/Uffici/Moduli Funzionali);
- b) l'attribuzione della quota di incentivo in relazione alla valutazione di performance individuale.

Ipotesi di concreto utilizzo delle due variabili.

Il fondo complessivo, dedotta la percentuale riservata ai progetti strategici aziendali, viene suddiviso in due parti, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa (60%) e l'altra alla remunerazione di quella individuale (40%).

Eventuali residui dei fondi fasce e disagio andranno ad incrementare la quota di cui al successivo punto a).

- a) **Percentuale di raggiungimento degli obiettivi di U.O./servizio o altra articolazione organizzativa e quota del fondo di produttività.**

Il budget teorico di struttura è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di categoria individuati, correlati all'entità del personale in forza alle articolazioni organizzative cui vengono assegnati gli obiettivi nell'anno, al periodo di assegnazione, alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time), nonché alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Si intendono riassorbite le eventuali supplenze.

Ai singoli dipendenti la quota da erogare sarà rapportata inoltre ai giorni lavorativi utili/365 (sono esclusi dai giorni lavorativi utili le aspettative non retribuite, le malattie - eccezion fatta per le gravi patologie-, i congedi a vario titolo escluso il congedo di maternità o paternità).

% raggiungimento obiettivi	Quota fondo attribuita
Superiore all'85% e sino al 100%	100
Superiore all'80% e sino all'85%	85
Superiore al 70% e sino all'80%	80
Superiore al 50% e sino al 70%	Quota incentivo produttività uguale alla percentuale validata dal NdV
Uguale o inferiore al 50%	Nessuna incentivazione

Per il personale in distacco (sindacali, NUE 112 e similari) viene attribuita la quota fissa del 51%.

Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale superiore al 50% non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.

Coefficienti di categoria.

I coefficienti di categoria richiamati al punto precedente vengono così individuati:

Categoria	Peso	Note
cat. A	1,30	
cat. B	1,60	
cat. Bs	1,70	
cat. C	1,90	
cat. D (non titolare di incarico di coordinamento)	2,20	In applicazione del CCNL 7/4/99, art. 21, per i titolari di posizione organizzativa il coefficiente assegnato in base alle categorie di appartenenza è aumentato dei seguenti punti, in base alla graduazione della posizione: E – 0,05; D – 0,10; C – 0,15; B – 0,20; A – 0,25
cat. Ds (cat. D titolare di incarico di coordinamento)	2,50	

**b) Quota di incentivo individuale.**

Il budget teorico di articolazione organizzativa è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di categoria individuati, correlati all'entità del personale in forza all'articolazione stessa nell'anno, al periodo di assegnazione, alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time). Si intendono riassorbite le eventuali supplenze.

All'interno delle singole articolazioni, la quota da attribuire a ciascun dipendente viene inoltre determinata tenendo conto del parametro di valutazione come sotto riportato, nonché dei giorni utili di presenza (come sopra individuati) :

Da	A	parametro
<-2		0,50
>2	3,0	1,00
>3	4,0	1,30
>4	5,0	1,60

Per il personale in distacco (sindacali, NUE 112 e similari) per 365 giorni nell'anno non si procede alla valutazione e viene attribuito il parametro minimo.

Per il personale, per il quale non è possibile esprimere la valutazione a causa di lunghe assenze (gravi patologie, gravidanza), ma con giorni utili di presenza, viene attribuito il parametro 1,00.

**Quota da destinare ai progetti strategici aziendali.**

Le parti destinano una percentuale massima del 5% del fondo della produttività collettiva dell'anno 2015 a favore di progetti strategici aziendali presentati nel corso del 2015, alla RSU e alle OO.SS. del Comparto, così come previsto dall'accordo decentrato "criteri progetti strategici" sottoscritto il 04/06/2014.



### Valutazione in corso d'anno dello stato di avanzamento della performance

A seguito della valutazione dello stato di avanzamento da parte del Nucleo di Valutazione sono corrisposte quote di incentivazione in base ai seguenti criteri:

- 1) la valutazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi è correlata alla quota di performance organizzativa;
- 2) la valutazione ha cadenza trimestrale, nei mesi di aprile – luglio – ottobre 2015 e gennaio 2016, con riferimento ai trimestri precedenti;
- 3) la quota relativa allo stato di avanzamento è posta in pagamento, mensilmente, dal mese di aprile 2015 e sarà erogata sino a tutto il mese di marzo 2016.

Quota di erogazione mensile a fronte della valutazione trimestrale, da rapportare ai giorni utili di presenza nel mese.

<i>categoria</i>	<i>quota mensile</i>
A	€ 34
B	€ 42
Bs	€ 45
C	€ 50
D	€ 58
Ds	€ 66

*Nell'ipotesi in cui, a seguito delle attestazioni sullo stato di avanzamento trimestrale, **il Nucleo di Valutazione accertasse che una determinata articolazione organizzativa non raggiunge la percentuale (%) minima "Superiore al 50"**, con la realizzazione degli obiettivi, **non si procederà** all'erogazione della relativa quota sino a nuova attestazione di conformità, senza effetto retroattivo. E' fatto salvo l'esito di eventuali rivasitazioni di attestazioni erroneamente formulate, a salvaguardia delle quote non erogate.*

Il saldo della performance organizzativa, salvo conguaglio positivo o negativo degli importi erogati a titolo di stato di avanzamento, è corrisposto al termine del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi con attestazione del Nucleo di Valutazione, entro il mese di maggio 2016.

La quota della performance individuale, verrà erogata in un'unica soluzione al termine del processo di valutazione, entro il mese di maggio 2016.