

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7 comma 04 lett. B CCNL 16.11.2022)

1. La quota parte del Fondo da destinare alla performance viene così fissata:

- | | |
|-------------------------------|-----|
| a) Performance individuale: | 30% |
| b) Performance organizzativa: | 70% |

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono i seguenti:

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE

- a) il **30%** delle risorse destinate alla performance è destinato a compensare la performance individuale, ed è erogato al personale dipendente in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale consegnata a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato, compreso quello assunto in corso d'anno, e quello a tempo determinato con almeno 6 mesi di servizio nell'anno.

In caso contrario, la scheda di valutazione non verrà compilata e il premio legato alla performance individuale non verrà erogato.

La valutazione individuale del dipendente è assegnata dal Segretario-Direttore entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione.

- b) Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale si caratterizza dalle seguenti fasi:

1. nella fase di programmazione: ad inizio anno, entro il mese di febbraio, ad ogni lavoratore deve essere comunicata formalmente la scheda individuale contenenti le aspettative e i traguardi da raggiungere e dei comportamenti attesi e gli elementi che son oggetto di valutazione;
2. nella fase di monitoraggio intermedio: a metà anno, entro comunque il mese di agosto, viene effettuato un colloquio intermedio tra il valutatore e il dipendente interessato, qualora le prestazioni del dipendente facciano presagire una valutazione finale negativa o significativamente inferiore rispetto l'anno precedente, al fine di permettere di recuperare o correggere le mancanze riscontrate. Di tale intercorso colloquio intermedio e delle azioni di miglioramento individuale viene data evidenza nell'apposita sezione all'interno della scheda di valutazione annuale del dipendente;
3. nella fase di valutazione: la valutazione viene effettuata annualmente utilizzando apposita scheda predisposta dall'amministrazione. Entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ad ogni dipendente viene consegnata la scheda di valutazione, che viene sottoscritta dal valutatore e consegnata in copia al singolo dipendente.
4. Nella fase del confronto per evitare contenziosi: entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al Direttore per iscritto, il quale, convocato e sentito l'interessato, che in tale fase può farsi assistere dal rappresentante del sindacato a cui aderisce, entro i successivi 10 giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate al dipendente. Esperita l'anzidetta revisione bonaria, il valutato potrà adire la procedura di conciliazione, che si svolgerà secondo quanto previsto dall'art. 410 c.p.c., così come novellato dalla legge n. 183/2010, in materia di risoluzione delle controversie dei lavoro.

3. DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

- a) La misura della maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022, attribuita ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nella performance individuale, viene determinata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
- b) Per il triennio del presente contratto, la maggiorazione viene attribuita al 10% del personale valutato, suddiviso per area di inquadramento di appartenenza, con arrotondamento all'unità superiore. A parità di punteggio, l'attribuzione avviene secondo i seguenti criteri:
 1. Non aver ricevuto la maggiorazione nell'anno precedente;
 2. Migliore valutazione media nel triennio;
 3. Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- a) il **70%** delle risorse destinata alla performance è destinato a compensare la performance organizzativa. Il criterio è rappresentato dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo fissati dall'Amministrazione, ed è erogato al personale dipendente considerando i seguenti criteri:
 - **presenza in servizio**: giorni nell'anno solare, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, ridotti di 1/365 (o 1/366 per anno bisestile) per ogni giorno di assenza. Le assenze effettuate per le motivazioni di seguito elencate, non sono considerate tali e quindi non influiscono sulla riduzione del numero di ogni servizio:
 - a) corsi e convegni;
 - b) trasferta;
 - c) permessi artt. 40, 41, 42, 43 e 44 CCNL Funzioni locali;
 - d) ferie e festività soppresse;
 - e) congedo di maternità (obbligatorio), compresa l'eventuale interdizione anticipata dal lavoro;
 - f) congedi dei genitori art. 45 CCNL funzioni locali (di maternità, paternità e parentale);
 - g) permessi per lutto
 - h) permessi per citazione a testimonianza;
 - i) permessi per esercitare le funzioni di giudice popolare;
 - j) permessi di cui all'art. 33, comma 3 e 6, della legge n. 104/92;
 - k) permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000;
 - l) assenze di cui all'art. 49 CCNL funzioni locali;
 - m) assenze di cui all'art. 50 CCNL funzioni locali;
 - n) assenze per ricovero ospedaliero di cui all'art. 48, co. 11, lettera a) CCNL funzioni locali;
 - o) donazione sangue, emocomponenti e midollo;
 - p) riposo compensativo;
 - q) assenze per permessi sindacali orari e giornalieri.

Per i dipendenti a tempo parziale il parametro è determinato in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

- **grado raggiungimento obiettivo organizzativo**: il premio va commisurato a seconda della fascia in cui si colloca il grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo assegnati al reparto/servizio/ufficio a cui afferisce il singolo dipendente:

Grado raggiungimento degli obiettivi	% importo premio pagato
> 00 = 30	30%
> 50 = 50	50%
> 50 = 70	70%
> 70 = 100	100%

- le risorse eventualmente residuali derivanti dalla decurtazione del premio pagato per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo sono interamente distribuita nell'anno a tutti i dipendenti che rilevano un grado di raggiungimento degli obiettivi a cui corrisponde l'intera quota del premio pagato; tale somma è distribuita tra gli aventi diritto in base al suddetto parametro di presenza in servizio, così come definito per la distribuzione della performance organizzativa.

5. Il dipendente che ottiene una valutazione negativa nella scheda individuale di valutazione, cioè inferiore a 5/10 o equivalente, non è ammesso alla distribuzione dei premi correlati alla performance, sia individuale sia organizzativa.
6. Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato con almeno 6 mesi di servizio nell'anno, il personale assunto con contratto a tempo indeterminato in corso d'anno ed il personale cessato dal servizio in corso d'anno corrente – con i medesimi criteri del restante personale – alla distribuzione della produttività in proporzione ai mesi di servizio prestato (con ripartizione in dodicesimi, considerando mese intero la frazione di mese superiore alla metà).
7. Il dipendente è soggetto alla valutazione individuale e concorre al raggiungimento degli obiettivi di gruppo del reparto/servizio/ufficio in cui presta la propria attività lavorativa in misura preponderante in ragione dell'anno solare.