

IL SISTEMA PREMIANTE DELL'UNIONE DI COMUNI ALTA MARMILLA

DIRIGENTI/PO

1. La retribuzione di risultato effettiva da corrispondere è determinata in relazione all'esito della misurazione e valutazione della Performance Individuale. La Performance Individuale è una valutazione composita che rileva l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti dal Titolare di PO nell'esercizio del suo ruolo ed è misurata in rapporto a:
 - a) il contributo specifico fornito dal Titolare di PO al conseguimento degli obiettivi di Performance Organizzativa;
 - b) il grado di conseguimento di eventuali specifici obiettivi di competenza del CdR di diretta responsabilità del Titolare di PO;
 - c) i comportamenti organizzativi, che attengono al "come" un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Titolare di PO all'interno dell'organizzazione.
2. La misurazione della Performance si conclude con la produzione di un dato sintetico rappresentato da una cifra espressa in % che indica il grado di allineamento o scostamento rispetto al risultato complessivamente atteso e costituisce il parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato la cui entità è quantificata in applicazione della disciplina di cui all'art. 18 del presente CCDI.
3. L'accesso alla retribuzione di risultato è determinata in funzione dell'esito della valutazione nel modo come appresso indicato:
 - a) Per valutazioni $< 60\%$ non si accede al premio;
 - b) Per valutazioni comprese $\Rightarrow 60\% \div \leq 90\%$ il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
 - c) Per valutazioni $> 90\%$, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile
4. Gli eventuali residui generatisi a seguito della Valutazione sul grado di conseguimento degli obiettivi vengono distribuiti equamente fra i Responsabili di Servizio titolari di P.O. che hanno raggiunto una valutazione $> 95\%$ del risultato conseguibile.

PERSONALE

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:
 - a) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
 - b) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del CdR di appartenenza;
 - c) alla valutazione dei comportamenti organizzativiIl punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.
2. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:
 - a) Per valutazioni $< 60\%$ il dipendente non accede al premio;
 - b) Per valutazioni comprese $\Rightarrow 60\% \div \leq 90\%$ il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
 - c) Per valutazioni $> 90\%$, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile
3. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di Posizione Organizzativa, la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:
 - a) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:
 - I. categoria A – parametro 100;
 - II. categoria B – parametro 106;
 - III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
 - IV. categoria C – parametro 119;
 - V. categoria D – parametro 130;

VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 149;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- b) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni giuridiche di ingresso B3-D3;
 - c) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
 - d) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
 - e) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
 - f) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria, moltiplicato per il rapporto fra le ore di lavoro annue previste dal contratto individuale e quelle previste full time per ciascun dipendente dell'ente, da cui si ottiene l'ammontare del Budget individuale.
4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.
 5. Il budget individuale esitato in applicazione della procedura di cui al precedente comma 3 e quello previsto per i Responsabili titolari di P.O. compete, oltretutto per effetto del positivo apporto del dipendente e del titolare di P.O. ai risultati, come esitato dal processo di valutazione, anche, ai sensi del comma 10 lett. e) dell'art. 36 del CCNL 21 Maggio 2018, in funzione delle giornate effettive lavorate, pertanto i trattamenti accessori subiscono una riduzione nella misura come appresso indicata:
 - a) Per assenze ≤ 30 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 3 %;
 - b) Per assenze > 30 gg ≤ 60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 6 %;
 - c) Per assenze > 60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 10 %;
 6. Le disposizioni di cui al precedente comma 5 trovano applicazione anche per il personale di cui all'art. 43 del CCNL 21 Maggio 2018.
 7. Se e qualora il periodo di assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e non concorre alla determinazione, fermo restando le disposizioni di cui al comma 4 dell'art. 20 del presente CCDI, della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica di cui al predetto art. 20.
 8. I residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 5, sono portati in aumento alla quota di cui al comma 4 dell'art. 14 del presente CCDI.
 9. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.01.2018, per il personale di cui al precedente comma 3, che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione secondo la disciplina di cui al successivo comma 10.
 10. La quota di maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 2 ed è assegnata a non più del 20%, arrotondato all'unità superiore, del personale afferente a ciascun CdR, che ha conseguito la valutazione positiva nella misura di cui al successivo comma 12 (allegato calcolo premi personale).
 11. Se l'esito delle valutazioni non consentisse di individuare i migliori, nei limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance del/dei Responsabile/i e dei dipendenti del CDR/Ente interessato, fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti. Fermo restando che la percentuale minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, le percentuali di cui al precedente comma 10 possono essere modificate in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate.
 12. La maggiorazione è distribuita al personale, distinto per CdR di appartenenza, che ha conseguito un esito nella Performance Individuale superiore al 95% del punteggio attribuibile in funzione del parametro categoriale di appartenenza secondo la disciplina di cui al precedente comma 3 del presente art. Qualora nessun dipendente acceda alla maggiorazione di cui al presente art., il residuo così determinato rientra, in funzione della fonte di provenienza, al fondo dell'annualità successiva se la fonte è l'art. 67 comma 3, al bilancio se comma 4 e comma 5 lett. b) del medesimo art.

13. La presente disposizione non si applica nei CdR se sono presenti un n° di dipendenti $\leq$ a 3. Nel qual caso la disciplina di cui al presente art. si applica a livello di ente.