

Sistema di misurazione e valutazione della performance come da CCDI 2020/2022 – Criteri di valutazione

Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la **performance organizzativa** concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza:

- Categoria A indice pari a 80
- Categoria B pari a 90
- Categoria C pari a 115
- Categoria D pari a 135.

La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa.

Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la **performance individuale** concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Dirigente/Responsabile di Ripartizione.

La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta.

Le risorse annualmente destinate alla performance individuale saranno assegnate ad ogni Ripartizione secondo la seguente formula:

$\frac{\text{Fondo da ripartire} / \text{somma dei coefficienti dei dipendenti (esclusi titolari di PO)}}{\text{Quota teorica} \times \text{Parametro}}$
--

Al 10% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti di ogni Ripartizione/Struttura e per ciascuna categoria, in servizio al 01 gennaio di ogni anno, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate e comunque non inferiori a 95/100, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.

A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti fattori:

- non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente
- superiore valutazione dell'anno precedente
- maggiore anzianità di servizio nell'Ente
- maggiore età anagrafica.

Detta maggiorazione deve corrispondere ad un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore della quota teorica per categoria

Il Fondo destinato alla performance individuale, dopo essere stato assegnato ad ogni Ripartizione sulla base dei dipendenti in servizio durante l'anno di competenza, viene attribuito, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" ad ogni dipendente, tenendo conto dei correttivi relativi alle assenze, con la seguente formula:

$\text{Quota teorica rapportata alla categoria} \times \frac{\Sigma p}{100}$
--

dove Σp è la sommatoria dei punteggi delle schede di valutazione.

Nel caso in cui il lavoratore sia destinatario di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge si applica un opportuno sistema di bilanciamento correlato al premio della performance.

Il bilanciamento consiste nell'applicazione, a valore sull'ammontare del premio della performance, di una detrazione progressiva per scaglioni calcolata sugli incentivi percepiti pari a:

<i>Importo incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
€0	€4.000,00	zero
€4.001,00	€6.000,00	20%
€6.001,00	€8.000,00	30%
€8.001,00	€10.000,00	40%
€10.001,00	<i>oltre</i>	<i>Ulteriore 5% di decurtazione sulla quota parte di produttività per ogni 1.000,00 euro</i>

Tale sistema non potrà determinare una riduzione della produttività superiore al 80%.