PERSONALE NON DIRIGENZIALE E NON POSIZIONE ORGANIZZATIVA

CORRISPONDENZA TRA PERFORMANCE COMPLESSIVA OTTENUTA E ATTRIBUZIONE SALARIO ACCESSORIO

NOTA OPERATIVA:

step 1: si prende il punteggio complessivo della scheda di valutazione del lavoratore (max 100) e si moltiplica per 4, collocando così la valutazione del lavoratore in un range da 0 a 400 "PERFORMANCE INDIVIDUALE" (PI)

step 2: si calcola la media delle performance individuali di tutto il servizio di appartenenza, ottenendo così la "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO" (POS)

La performance complessiva del lavoratore è il risultato della seguente media ponderata:

$$(PC) = \frac{POS\ (30\%) + PI\ (70\%)}{2}$$

Il risultato consente di collocare la valutazione di performance complessiva del lavoratore, in una delle seguenti fasce:

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 a 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA

Al personale inserito nell'ultimo range (inferiore a 185 punti) non viene erogato salario accessorio, nel rispetto e limiti della disciplina contrattuale nazionale.

Per il restante personale, la corrispondenza è la seguente:

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE	PARAMETRAZIONE INDIVIDUALE

		DISTRIBUZIONE FONDO
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE	Zero
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE	100
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA	150
DA 291 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA	200

Effettuato quanto sopra, si provvede ai calcoli, in conformità a quanto stabilito in contrattazione decentrata, della maggiorazione individuale prevista dal contratto funzioni locali del 21.5.2018.

In rapporto alla classe di appartenenza, il fondo di produttività – annualmente stanziato – viene distribuito con la seguente proporzione:

- Ai dipendenti inseriti nella definizione "insufficiente", non viene erogato salario accessorio;
- Ai dipendenti inseriti nella definizione "sufficiente", viene erogato l'importo base 100;
- Ai dipendenti inseriti nella definizione "buona", viene erogato importo pari a quello assegnato ai dipendenti inseriti nella definizione "sufficiente", aumentato del 50%;
- Ai dipendenti inseriti nella definizione "ottima", viene attribuito importo pari a quello assegnato al dipendente inserito nella definizione "sufficiente", aumentato del 100%.

Per "fondo" si intende la quota del salario accessorio destinata contrattualmente alla incentivazione della generalità del personale dell'ente, ivi comprese, ove indicato nell'accordo decentrato, le quote previste all'ex art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999. Le quote destinate contrattualmente a gruppi o lavoratori specifici (fondo per la progettazione, compensi ICI, IMU TARI, somme destinate per legge, incentivazioni destinate ex art. 15 comma 5) seguono la destinazione di legge, regolamento o provvedimento di attribuzione del budget; per quanto non ivi disposto, si applicano i criteri qui contenuti.
Il budget può essere stabilito a livello di ente complessivamente oppure a livello di servizio o ancora a livello di gruppo di lavoro.
Il foglio di calcolo in allegato è elaborato in modo da utilizzare sempre l'intero budget messo a disposizione.

APPENDICE: differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale ed organizzativa è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Al fine dell'erogazione del premio le parti concordano nell'accordo decentrato di accantonare una quota del budget totale di performance - a livello di servizio o di ente – fissato in via sperimentale in percentuale ivi concordata-
3. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è definito in ogni servizio in relazione alla valutazione conseguita nei limiti del budget disponibile; nell'accordo decentrato è stabilito l'eventuale parametro numero per servizio e/od ente. Nel caso in cui il budget disponibile non sia sufficiente per assicurare la differenziazione in tutti i servizi, si procederà a un meccanismo di rotazione concordato tra i responsabili.
4. Si propone di applicare la seguente metodologia:

Budget per differenziazione del premio individuale	10% del Budget totale destinato alla performance individuale ed organizzativa
Sommatoria punteggi dipendenti valutati/n. dipendenti =	Valore medio di performance per la differenziazione del premio
Sommatoria punteggi dipendenti superiori al valore medio/ n. dipendenti con punteggio superiore al valore medio	Valore punto di performance per la differenziazione del premio
Budget / sommatoria punteggi dipendenti superiori valore punto di performance x punteggio del dipendente x 1,30	Maggiorazione del premio attribuita a scalare in base al budget destinato

5. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo responsabile secondo i seguenti criteri:

a. maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
b. rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base alle esigenze di servizio;
c. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
d. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.

6.In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.
7. Gli eventuali resti non assegnati incrementano il budget della performance organizzativa ed individuale per il personale del servizio.