

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

**PERSONALE DELL'AREA COMPARTO
ARTT. 8 E 9 CCNL 21/05/2018**

ART. 5 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Le risorse destinate al premio correlato alla performance organizzativa saranno attribuite al singolo dipendente, a seguito della certificazione da parte dell'OIV del raggiungimento dei singoli obiettivi, conformemente al corrispondente ciclo ed al timing di misurazione e valutazione, in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla sc/ssd di appartenenza, con l'applicazione delle seguenti percentuali e tenuto conto dei seguenti parametri correlati alla categoria di appartenenza:

Grado di raggiungimento obiettivi	% premio correlato alla performance organizzativa rispetto alla quota economica individuale
< 49%	0%
Tra 50 e 60%	60%
Tra 61 e 80%	80%
Tra 81 e 100%	100%

[Handwritten signatures and initials are present around the table, including names like 'Gennaro', 'M. V.', and various initials.]

Categoria	Parametro
A	28,57
B	57,14
BS	58,64
C	85,72
D	88,51
DS	100

In caso di trasferimento del dipendente ad altra struttura i compensi verranno attribuiti in riferimento alla struttura di assegnazione alla data di misurazione e valutazione dell'obiettivo (fonte: CRED-NET).

Le modalità di utilizzo di eventuali residui derivanti dal mancato ovvero parziale raggiungimento degli obiettivi saranno definite di volta in volta in sede di contrattazione integrativa.

Ereazione dei premi correlati alla performance individuale

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale saranno attribuite al singolo dipendente in relazione al punteggio di valutazione conseguito nella scheda di cui alla deliberazione n. 352 del 19/09/2019 tenuto conto:

- dei seguenti parametri correlati alla categoria di appartenenza:

Categoria	Parametro
A	28,57
B	57,14
BS	58,64
C	85,72
D	88,51
DS	100

delle seguenti percentuali:

PUNTEGGIO SCHEDA DI VALUTAZIONE /100	IMPORTO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
< 60/100	
da 60/100 a 74/100	95%
da 75/100 a 100/100	100%

Sono previsti due momenti di valutazione per ciascun anno solare:

- una relativa al primo semestre: 01/01-30/6
- una relativa al secondo semestre: 01/07- 31/12

L'attribuzione economica del premio correlato alla performance individuale avverrà semestralmente, previa validazione dei punteggi di valutazione da parte dell'OIV:

- a gennaio - valutazione 1° semestre anno precedente
- a agosto - valutazione 2° semestre anno precedente

B
gennaio
Altoce
Ames
9
U
SS
SS
R
PI
ST
ST

Nel caso in cui, alla fine del semestre di riferimento, a causa della sopraggiunta ridotta presenza in servizio la prestazione lavorativa effettiva risulti inferiore a 30 giorni (21 giorni lavorativi), la prestazione del dipendente non sarà valutata implicando il mancato riconoscimento del premio correlato alla performance individuale.

In caso di trasferimento del dipendente ad altra struttura i compensi verranno attribuiti in riferimento alla struttura di assegnazione alla data del 30/06 ovvero del 31/12 (fonte: CRED-NET)

Le modalità di utilizzo di eventuali residui derivati dalle minor performance individuali saranno definite di volta in volta in sede di contrattazione integrativa.

Rimodulazione del premio per assenze

Fermo restando che l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale è subordinata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ed al conseguimento di valutazione individuale positiva, così come accertato con i previsti sistemi di valutazione, anche ai sensi e per i fini di cui all'art. 83 "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale" del CCNL, nella determinazione degli importi da erogare si tiene conto altresì dell'effettiva presenza in servizio del dipendente.

In particolare, ai premi previsti si applica una riduzione di 1/360° in funzione di ogni giorno di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, ad esclusione di:

- giorni di ferie, riposi/recuperi ore
- assenze per infortuni sul lavoro
- assenza per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapia salvavita
- congedi di maternità (astensione obbligatoria)
- permessi per formazione (obbligatoria e facoltativa)
- permessi per donatori di sangue e midollo osseo
- permessi di cui all'art. 33, comma 6, della Legge 104/92 e s.m.i.;
- permessi ex art. 36, 37, 39 e 40 CCNL 21/05/2018
- permessi sindacali, distacchi e aspettative sindacali

La riduzione si applica a partire dal superamento del 15° giorno di assenza (franchigia di 15 giorni in ragione d'anno). Resta ferma la decurtazione di 1/360 del premio prevista per i primi 10 giorni di malattia, per ogni evento, disposta dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112 del 25/06/2008, convertito in Legge 6 agosto 2008 n. 133. Ai giorni sottoposti alla predetta specifica disciplina di legge, ai quali è già stata applicata la decurtazione economica dalla medesima prevista, non si applica la decurtazione di 1/360° prevista dal presente con

La riduzione derivante dalle assenze dal servizio sarà applicata sul premio di performance relativa al periodo, successivamente all'inserimento delle assenze in procedura RiWeb

Ai sensi dell'art 9, comma 3, del D.lgs. 150/2009 nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di **congedo** per maternità, di paternità e parentale.

At personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Nel caso di tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto e altresì proporzionalmente rimodulata la franchigia soprarichiamata.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number '5' below it.

Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, viene riconosciuta la maggiorazione del premio individuale ex art. 82 CCNL 21/05/2018.

Tale maggiorazione, pari 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, è riconosciuta al massimo al 2% del personale.

Il finanziamento della maggiorazione è garantito con i residui derivati dalle minor performance individuali e con gli eventuali residui derivanti dal mancato ovvero parziale raggiungimento degli obiettivi stessi.

Le modalità e i criteri di individuazione degli aventi diritto saranno comunque oggetto di successiva definizione una volta accertate in modo puntuale le risorse da destinare a tale istituto.