

REGOLAMENTAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito di processo di misurazione e valutazione come previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, conforme a quello regionale vigente, per quanto non diversamente previsto con appositi atti.
2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita in base a quanto previsto in sede di Contrattazione decentrata.
3. L'attribuzione degli obiettivi avviene di norma entro il mese di giugno.
4. L'erogazione della produttività è effettuata entro il mese di giugno dell'anno successivo, previa valutazione, mediante compilazione di apposite schede di valutazione.
5. L'importo destinato ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui al presente articolo, potrà essere aumentato, a consuntivo, dalle economie derivanti dalle altre voci della ripartizione del fondo, purché non specificamente vincolate, e dalle economie derivanti dal contenimento delle ore di lavoro straordinario.
6. Eventuali resti derivanti dalla distribuzione del budget relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali e del comportamento, vengono distribuiti in base alla valutazione riguardante l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi, ponderandoli al servizio effettivamente svolto. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
7. Le parti, inoltre, prendono atto di quanto disposto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 19.07.2010 (8/2010) "Assenze dal servizio per malattia dei dipendenti pubblici" e dalla successiva comunicazione della Regione Piemonte sul tema, in merito alla non possibilità di assoggettare a decurtazione l'indennità di risultato.
8. La scheda relativa agli obiettivi attribuiti nonché la scheda riportante i risultati del processo di valutazione, allegati al presente atto, vengono consegnate al dipendente e debitamente sottoscritte per presa visione.
9. Nel corso dell'anno il Direttore, valutate le esigenze dell'Ente e dei singoli servizi, può modificare e/o integrare gli obiettivi assegnati.

ART. I Criteri per l'attribuzione ed erogazione dei premi correlati alla Performance Organizzativa (art. 7 e art. 80 CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione e dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 4 mesi nel corso dell'anno.
3. La quota di produttività è parametrata al numero di mesi di servizio effettivo nel caso di attività lavorativa prestata per periodi inferiori ai dodici mesi, esclusivamente nei seguenti casi e fatte salve le disposizioni di legge e dei contratti nazionali:
 - aspettativa richiesta dal dipendente
 - comando presso altri Enti

- cessazione o inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno

Ai fini della parametrazione della quota di produttività le frazioni di mese superiori a giorni 15 si conteggiano come mesi interi. Al fine di garantire un periodo congruo per l'assegnazione, lo svolgimento e la valutazione dei progetti si stabilisce che non accedono alla produttività i dipendenti che abbiamo prestato servizio per un periodo inferiore a mesi 4 inteso come tempo intercorso fra le date di presa e fine servizio o che non abbiano prestato servizio per almeno 76 giorni lavorativi effettivi nel corso dell'anno.

- Per determinare il periodo di servizio non sono considerate assenze: le ferie, il recupero festività e il recupero ore straordinarie a giornata, il congedo obbligatorio di maternità e paternità, la maternità anticipata e i congedi parentali, i permessi di cui alla legge 104/1992, le assenze per malattia conseguenti a gravi patologie o ricovero ospedaliero, gli infortuni, il permesso per lutto, matrimonio, e per la donazione del sangue, i permessi sindacali e le aspettative sindacali retribuite, i permessi studio.
- Sulla base del grado di raggiungimento dell'obiettivo collettivo, il relativo premio è assegnato secondo le percentuali sotto riportate:

Livello di raggiungimento obiettivo (%)		Giudizio	Erogazione premio - quota Performance organizzativa
Da	a		
61%	100%	Raggiunto	100%
48%	60%	Parzialmente raggiunto	70%
0%	47%	Non raggiunto	0%

- La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi di cui ai precedenti commi.

ART. 2 Criteri per l'attribuzione ed erogazione dei premi correlati alla Performance Individuale (art. 7 e art. 80 CCNL)

- Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base delle risultanze della valutazione positiva annuale effettuata dal direttore, eventualmente sentiti i responsabili del Servizio.
- Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 4 mesi nel corso dell'anno.
- La quota di produttività è parametrata al numero di mesi di servizio effettivo nel caso di attività lavorativa prestata per periodi inferiori ai dodici mesi, esclusivamente nei seguenti casi e fatte salve le disposizioni di legge e dei contratti nazionali:
 - aspettativa richiesta dal dipendente
 - comando presso altri Enti
 - cessazione o inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno
 Ai fini della parametrazione della quota di produttività le frazioni di mese superiori a giorni 15 si conteggiano come mesi interi. Al fine di garantire un periodo congruo per l'assegnazione, lo svolgimento e la valutazione dei progetti si stabilisce che non accedono alla produttività i dipendenti che abbiamo prestato servizio per un periodo inferiore a mesi 4 inteso come tempo intercorso fra le date di presa e fine servizio o che non abbiano prestato servizio per almeno 76 giorni lavorativi effettivi nel corso dell'anno.
- La quota individuale di premio collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta secondo il seguente schema, applicato ad ogni obiettivo individuale attribuito:

Livello di raggiungimento quali-quantitativo obiettivo individuale		Giudizio	Punteggio attribuibile
Da	a		
91%	100%	Raggiunto	10 punti
81%	90%	Raggiunto	9 punti
71%	80%	Raggiunto	8 punti
61%	70%	Raggiunto	7 punti
55%	60%	Parzialmente raggiunto	6 punti
48%	54%	Parzialmente raggiunto	5 punti
0%	47%	Non raggiunto	0

La quota individuale di premio collegata al comportamento individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta secondo il seguente schema:

Valutazione del comportamento individuale (max 20 punti)	
<i>Iniziativa e Partecipazione</i>	0 – 5 punti
<i>Professionalità</i>	0 – 5 punti
<i>Precisione</i>	0 – 5 punti
<i>Efficienza</i>	0 – 5 punti

Il punteggio complessivo della performance individuale sarà dato dalla somma dei punteggi ottenuti in sede di valutazione della performance e del comportamento individuale.

Performance individuale Punteggio complessivo	Erogazione premio - quota Performance individuale
24-40	100%
19-23	70%
0-18	0%

ART. 3 – Erogazione premi

L’erogazione dei premi legati alla performance organizzativa ed individuale avverrà entro il mese di giugno dell’anno successivo all’assegnazione.

ART. 4 – Maggiorazione del premio

Ai sensi dell’art. 81 CCNL 2019/2022, esaurita la fase di valutazione di tutti i dipendenti, il premio individuale sarà maggiorato in base ai criteri stabiliti in sede di contrattazione.

ART. 5 – Forme di contradditorio

Il dipendente può richiedere al Direttore la revisione della valutazione ottenuta nella performance individuale entro 5 giorni lavorativi dalla consegna della scheda di valutazione nel caso in cui la Valutazione del comportamento individuale sconti un punteggio inferiore a 12; nei successivi 5 giorni lavorativi deve essere esperita la procedura di revisione.

Qualora sussistano ulteriori criticità che comportino l'attribuzione di un premio correlato alla performance individuale e/o organizzativa inferiore al 100%, il dipendente può procedere al contraddittorio con la partecipazione dell'OIV ed eventualmente con l'ausilio del RSU e delle Organizzazioni Sindacali.

Per quanto non espressamente previsto da questi criteri si fa riferimento a quanto praticato negli anni passati.

Allegato 1 - Scheda di assegnazione Obiettivi

ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL MONVISO

**SCHEDA DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVI - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE
ANNO 2024**

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 0XX/2023

Cognome Nome

Matricola: xxx

Obiettivo organizzativo	misurazione dell'obiettivo
Obiettivi individuali	

Ai sensi del CID 2023-2025 art. 5, "Ad ogni dipendente, ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance, saranno assegnati n. 3 obiettivi. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita come segue:

- il 60% per l'incentivazione della performance organizzativa (sulla base di obiettivi collettivi organizzativi)
- il 40% per l'incentivazione della performance individuale (per il 50 % per il raggiungimento di obiettivi individuali, e per il restante 50% avuto riguardo al comportamento individuale secondo quanto previsto nel sistema di valutazione in uso)".

Firma del Direttore

Firma del dipendente per presa visione

Data

Allegato 2 – Scheda di valutazione

Cognome Nome

Matricola: xxx

1 - VALUTAZIONE PER PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

c'è stato servizio effettivo per 76 giorni lavorativi effettivi (art. 1 comma 3 Regolamento)	SI	NO
1.a – Obiettivo organizzativo		
LIVELLO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO ORGANIZZATIVO (0-100%)	GIUDIZIO (Raggiunto/ Parzialmente Raggiunto/ Non Raggiunto)	
PERCENTUALE EROGAZIONE PREMIO ORGANIZZATIVO (0-70-100%)		

2 - VALUTAZIONE PER PERFORMANCE INDIVIDUALE

2.a - Obiettivi individuali			
	LIVELLO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO INDIVIDUALE (0-100%)	GIUDIZIO (Raggiunto/ Parz. Raggiunto/ Non Raggiunto)	PUNTEGGIO
Obiettivo n.1			
Obiettivo n.2			
2.b - Comportamento Individuale			
Iniziativa e partecipazione (0-5 punti)			
Professionalità (0-5 punti)			
Precisione (0-5 punti)			
Efficacia (0-5 punti)			
TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE - (0-40 punti)			
PERCENTUALE EROGAZIONE PREMIO INDIVIDUALE (0-70-100%)			

(Osservazioni del valutato)

Data	Firma del Direttore	Firma del Dipendente per presa visione
------	---------------------	---