

Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale - D.lgs 33/2013, art.20, comma 2 e D.lgs 97/2016, Art.19.

ANNO 2022

PERSONALE INQUADRATO NELLE AREE FUNZIONALI

CRITERI DEFINITI DALLA CONTRATTAZIONE E DAL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La somma complessivamente destinata a remunerare i premi per il personale inquadrato nelle aree funzionali dell'A.I.D. comprende: una quota FUS, una quota di Performance Individuale e una quota di Performance Organizzativa, una quota di maggiorazione di performance organizzativa per il personale di area I, pro capite.

I premi da attribuire sono distribuiti in base ai criteri di seguito indicati.

La quota FUS viene distribuita in base ai criteri stabiliti dalla Contrattazione di Sede (di ciascuna Unità Produttiva e della Direzione Generale).

La quota performance individuale, secondo quanto stabilito dall'art. 21 del CCNI Triennio 2021 - 2023 viene distribuita con le modalità sotto indicate.

Ai dipendenti che, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, abbiano conseguito al termine del periodo valutativo un punteggio compreso tra:

0 e 40 non competerà alcun compenso correlato alla performance individuale;

41 e 70 competerà un compenso pari al 75% dell'importo pro capite teorico correlato alla performance individuale;

71 e 100 competerà un compenso pari al 100% dell'importo pro capite teorico correlato alla performance individuale.

Inoltre, ai soli dipendenti rientranti nella fascia di valutazione compresa tra 91-100, che avranno conseguito le valutazioni di performance individuale più elevate, è attribuita, ai sensi dell'art. 78 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, una maggiorazione del 30% della quota individuale teorica.

Tale maggiorazione verrà attribuita al 40% dei dipendenti appartenenti a ciascuna area funzionale, sulla base della graduatoria dei punteggi di performance individuale di ciascuna area. In caso di ex aequo si farà riferimento alla presenza in servizio (così come indicata da ciascun Ente in fase di inserimento dati per il pagamento della performance organizzativa) e, in caso di ulteriore ex aequo si farà riferimento alla valutazione della performance individuale dell'anno precedente.

La maggiorazione trova copertura mediante le somme accantonate e non integralmente spese. Qualora non sufficienti si procede mediante una rideterminazione proporzionale del premio di tutti i dipendenti non rientranti tra i beneficiari della maggiorazione, in modo tale che la maggiorazione da corrispondere ai dipendenti con punteggi più elevati sia pari al 30% dell'importo del premio spettante ai dipendenti compresi nella fascia 71-99, e non rientranti tra i beneficiari della maggiorazione.

La quota performance organizzativa, secondo quanto stabilito dall'art.19 del CCNI Triennio 2021 - 2023, viene assegnata ai dipendenti destinatari con le modalità sotto indicate.

L'ammontare del premio riconosciuto al personale in connessione alle performance organizzative realizzate, è determinato in misura differenziata e tiene conto:

- del grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano della Performance AID come rilevato nell'ambito del ciclo della performance, attraverso il cosiddetto indicatore sintetico di risultato (ISR). Tale indicatore corrisponde alla media dei punteggi ottenuti sugli OBS assegnati a tutte le UP/DG.
- dell'apporto partecipativo effettivamente prestato.

Per ciascun dipendente viene determinato un punteggio connesso alla performance organizzativa della U.P./DG, sulla base della seguente formula:

$$P.c.P.O. = ISR \times S \text{ par}$$

Dove:

P. c.P.O. = punteggio connesso alla performance organizzativa

ISR = Indicatore sintetico di risultato (riferito alla media dei punteggi ottenuti sugli OBS assegnati a tutte le UP/DG)

S par = soglia di partecipazione

Il parametro della soglia di partecipazione (S par) è rappresentato da un fattore moltiplicativo, diversificato in relazione a distinte fasce, sulla base della seguente tabella:

PRESENZA	Soglia partecipazione (S par)
PRESENZA > 75%	100%
50% > PRESENZA ≤ 75%	75%
25% > PRESENZA ≤ 50%	50%
PRESENZA < 25%	0

L'importo individuale annuale corrisposto al singolo dipendente in correlazione alla performance organizzativa, quindi, è calcolato in base alla seguente formula:

Premio individuale di performance organizzativa

= Punteggio "di performance organizzativa" (P. c.P.O.) x Stanziamento complessivo / Σ punteggi "di performance organizzativa" (P. c.P.O)

La quota di maggiorazione della performance organizzativa per il personale di 1^Area, secondo quanto stabilito dall'art.20 del CCNI Triennio 2021 -2023, viene assegnata ai dipendenti di Prima Area, subordinata ai seguenti requisiti:

- permanenza nel livello apicale dell'Area 1 da almeno 5 anni;
- positiva verifica dell'impegno e della qualità delle prestazioni rese, nell'ottica della correlazione con le attività operative dell'AID, risultante dalla valutazione della performance.