

Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio

Direttore Generale (SMIVAP parte 2):

l'attribuzione del compenso incentivante avviene sulla base del punteggio conseguito.

Professionisti e Responsabili di Ufficio appartenenti alle Aree (SMIVAP parti 3 e 4):

l'attribuzione del compenso incentivante avviene sulla base del punteggio conseguito.

Collaboratori (SMIVAP parti 5 e 6):

L'attribuzione del compenso incentivante a ciascun collaboratore avviene sulla base del punteggio conseguito, tenuto conto delle seguenti indicazioni.

1) Quantificazione del "Budget teorico" di ciascun centro di responsabilità organizzativa (Ufficio/Servizio)

Il budget complessivo destinato alla remunerazione della produttività collettiva viene ripartito tra i vari centri di responsabilità *pro quota*, in relazione al numero dei dipendenti che sono rispettivamente assegnati, tenuto conto della tipologia e della relativa categoria d'inquadramento professionale dei dipendenti, in modo da definire il cosiddetto "peso potenziale" dei singoli centri di responsabilità. Il peso potenziale viene calcolato sommando i "pesi" dei dipendenti assegnati a ciascun centro, in base ai seguenti valori:

Personale non dirigente del comparto Enti Pubblici Non Economici

+ coefficiente relativo al personale inquadrato nell'Area A: 1,0

+ coefficiente relativo al personale inquadrato nell'Area B: 1,1

+ coefficiente relativo al personale inquadrato nell'Area C: 1,2

Personale addetto ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico-agraria (impiegati e operai)

+ coefficiente relativo al personale inquadrato nei Livelli 1 e 2: 1,0

+ coefficiente relativo al personale inquadrato nei Livelli 3 e 4: 1,1

+ coefficiente relativo al personale inquadrato nei Livelli 5 e 6: 1,2

Si fa presente che la stima del "peso potenziale" di ciascun centro di responsabilità organizzativa richiede anche di tenere conto di alcuni elementi che si ricollegano alle varie politiche di gestione del personale:

- Personale con rapporto di lavoro part-time. In tal caso, il "peso" del dipendente viene quantificato *pro quota*, in considerazione della percentuale di lavoro prestato a favore del centro;

- Periodi di assegnazione alla struttura. Il "peso" del dipendente assegnato ad un centro di responsabilità viene considerato per intero se il dipendente presta la sua attività lavorativa per 12 mesi continuativi a favore dello stesso centro. In caso contrario (mobilità verso altri centri, cessazione dal servizio, ecc.), il peso viene imputato *pro quota* al centro medesimo.

2) Stima della quota teorica spettante a ciascun collaboratore assegnato al centro di responsabilità organizzativa

In questa fase occorre moltiplicare il budget teorico del centro di responsabilità cui il dipendente appartiene per il "peso" del dipendente stesso, come specificato al punto *sub 1*).

A tal fine, occorre anche tenere in considerazione se il dipendente svolge attività a tempo pieno o parziale e il periodo di assegnazione alla struttura.

Costituisce in ogni caso requisito minimo per l'accesso al suddetto budget la presenza in servizio (a prescindere dal centro di responsabilità cui il dipendente è assegnato) per almeno 26 settimane durante l'anno solare.

Si precisa, altresì, che i periodi di congedo di paternità, di maternità e parentali non possono essere considerati utili ai fini della valutazione della *performance*, come precisato dall'art. 5, comma 11 ter, del D.Lgs. 95/2012, convertito in L. 135/2012.

3) Quantificazione della quota effettiva spettante al collaboratore

Il Professionista / Responsabile di Ufficio procede, successivamente, all'assegnazione della quota di produttività collettiva a ciascun dipendente assegnato in funzione del punteggio assegnato nella scheda valutativa appositamente compilata.

A tal fine, si moltiplica la quota teorica spettante a ciascun dipendente per il punteggio relativo. Sono esclusi i dipendenti che non hanno conseguito il punteggio minimo di 50/100.

Si precisa che le somme residue non assegnate ai singoli dipendenti a causa del mancato raggiungimento della valutazione massima o per altre ragioni (ad esempio, il dipendente è stato presente in servizio per un periodo inferiore alle 26 settimane) costituiscono economie di bilancio e, pertanto, ritornano nella disponibilità dell'Ente.

La procedura descritta ai fini dell'erogazione della produttività collettiva verrà utilizzata – *mutatis mutandi* – anche ai fini dell'attribuzione della "produttività individuale", mediante la realizzazione di appositi "progetti-obiettivo".