

## CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

L'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance del personale dell'IRPET è disciplinata:

- dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Istituto, adottato con determinazione del Direttore n. 33 del 29 giugno 2020 che definisce i criteri e le modalità di valutazione della performance organizzativa e individuale;
- dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali vigente;
- dal Contratto Collettivo Integrativo dell'IRPET, che disciplina i criteri di utilizzo delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance, nel rispetto dei principi di selettività, meritocrazia e differenziazione previsti dalla normativa vigente.

Il trattamento accessorio è attribuito esclusivamente a seguito del completamento del processo di valutazione della performance individuale e organizzativa

### CRITERI DI VALUTAZIONE

La valutazione della performance è finalizzata a valorizzare il contributo individuale e organizzativo al raggiungimento degli obiettivi dell'Istituto.

In breve, si ricorda che il sistema di valutazione è articolato su 3 principali fattori di valutazione:

1. Il contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente
2. Il raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati
3. Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi tenuti nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il fattore **1** è correlato alla performance organizzativa; mentre i **fattori 2 e 3** costituiscono i criteri per la valutazione della performance individuale.

Il **fattore 1** è oggetto di giudizio adeguato- non adeguato correlato al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente definiti nel PQPO. Il valore soglia (che consente l'attribuzione del giudizio ADEGUATO al fattore n. 1) è fissato in una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi strategici del PQPO annuale uguale o superiore al 60%. Il livello del contributo è comunque ritenuto NON ADEGUATO quando, pur in presenza di risultati positivi dell'ente, la sintesi valutativa dei risultati legati ai fattori 2 (obiettivi individuali) e 3 (comportamenti) non raggiunge un livello minimo (punteggio 5 della scala di misurazione).

I **fattori 2 e 3** sono valutati sulla base di una **scala di punteggio da 0 a 9**, nel rispetto dei criteri fissati nel sistema di valutazione.

Nelle seguenti tabelle vengono esaminati, rispetto al valore soglia previsto per il FATTORE 1 (non inferiore al 60% della percentuale di raggiungimento degli obiettivi organizzativi fissati nel PQPO), le seguenti tre ipotesi:

A) PERCENTUALE DI CONSEGUIMENTO OBIETTIVI dell'ENTE TRA 60% E <80%:

	DIRIGENTI	PERSONALE CON INCARICO DI P.O.	DIPENDENTI
FATTORE 1	10%	20%	30%
FATTORI 2 E 3	90%	80%	70%

B) PERCENTUALE DI CONSEGUIMENTO OBIETTIVI dell'ENTE TRA 80% E <90%:

	DIRIGENTI	PERSONALE CON INCARICO DI P.O.	DIPENDENTI
FATTORE 1	20%	30%	40%
FATTORI 2 E 3	80%	70%	60%

C) PERCENTUALE DI CONSEGUIMENTO OBIETTIVI dell'ENTE  $\geq 90\%$ :

	DIRIGENTI	PERSONALE CON INCARICO DI P.O.	DIPENDENTI
FATTORE 1	30%	40%	50%
FATTORI 2 E 3	70%	60%	50%

#### **Determinazione della Premialità per fattori 2 e 3**

La sintesi valutativa dei punteggi (su una scala da 0 a 9) ottenuti nei fattori di valutazione 2 (*obiettivi individuali*) e 3 (*competenze e comportamenti*), determina una classificazione dei valutati sulla base del punteggio conseguito.

Ciascuno dei **fattori 2 e 3** incide pro-quota sulla sintesi valutativa , per una percentuale del 50%.

<b>Obiettivi individuali</b>	<b>50%</b>
<b>Competenze e comportamenti</b>	<b>50%</b>

#### ***RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI: giudizio complessivo e punteggio correlato***

GIUDIZIO SINTETICO	PUNTEGGIO
L'attività assegnata è stata realizzata con un grado di completezza <b>OTTIMO</b>	<b>9</b>
L'attività assegnata è stata realizzata con un grado di completezza <b>DISCRETO</b>	<b>8</b>
L'attività assegnata è stata realizzata con un grado di completezza <b>BUONO</b>	<b>7</b>
L'attività assegnata è stata realizzata con un grado di completezza <b>SUFFICIENTE</b>	<b>6</b>
L'attività assegnata è stata realizzata con un grado di completezza <b>MODESTO</b>	<b>5</b>
L'attività assegnata è stata realizzata con un grado di completezza <b>INSUFFICIENTE</b>	<b>Da 1 a 4</b>
L'attività assegnata <b>NON</b> è stata realizzata	<b>0</b>

#### ***COMPETENZE E COMPORAMENTI- giudizio complessivo e punteggio correlato***

Livello	Declaratoria
<b>9</b>	<b>OTTIMO</b>
<b>8</b>	<b>DISCRETO</b>
<b>7</b>	<b>BUONO</b>
<b>6</b>	<b>SUFFICIENTE</b>
<b>5</b>	<b>MODESTO</b>
<b>DA 0 A 4</b>	<b>INSUFFICIENTE</b>

Il punteggio finale della scheda di valutazione rappresenta la somma dei punteggi ponderati ottenuti nel fattore 2 e nel fattore 3. Tale punteggio finale dovrà essere arrotondato al numero intero corrispondente.

## **DETERMINAZIONE DEI PREMI**

Sulla base del punteggio finale conseguito si determina la relativa quota di premialità, differente tra personale del comparto e personale della dirigenza, secondo quanto stabilito dalla contrattazione integrativa vigente.

### **PERSONALE DEL COMPARTO**

<b>Punteggio complessivo finale conseguito</b>	<b>Quota di produttività</b>
<b>9</b>	<b>100%</b>
<b>8</b>	<b>95%</b>
<b>7</b>	<b>85%</b>
<b>6</b>	<b>70%</b>
<b>5</b>	<b>50%</b>
<b>Inferiore a 5</b>	<b>0%</b>

Per il personale del comparto la distribuzione delle risorse tiene inoltre conto dell'area contrattuale di appartenenza secondo i coefficienti previsti dal Contratto Collettivo Integrativo.

<b>AREA contrattuale</b>	<b>coefficiente</b>
<b>funzionari e elevata qualificazione</b>	<b>1</b>
<b>istruttori</b>	<b>0.90</b>
<b>operatori esperti</b>	<b>0.80</b>

Ai sensi del CCNL Funzioni Locali e del Contratto Collettivo Integrativo dell'IRPET, una quota delle risorse destinate alla performance individuale è attribuita, nella misura prevista dalla contrattazione integrativa, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate (maggiorazione del premio).

### **PERSONALE AREA DIRIGENZIALE**

Sulla base del punteggio finale conseguito si determina la relativa quota di premialità:

<b>Punteggio complessivo finale conseguito</b>	<b>Quota di produttività</b>
<b>9</b>	<b>100%</b>
<b>8</b>	<b>85%</b>
<b>7</b>	<b>75%</b>
<b>6</b>	<b>65%</b>
<b>5</b>	<b>50%</b>
<b>Inferiore a 5</b>	<b>0%</b>