

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Premio per la performance individuale del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa

L'anno 2020 è caratterizzato dall'avvio dell'ACER quale ente subentrante agli IIAACCP campani nella relativa gestione ma anche dalle notevoli difficoltà organizzative e tecniche nell'implementare sia il processo di necessaria integrazione del personale proveniente da detti Istituti sia metodologie, procedure e meccanismi di funzionamento e gestione, difficoltà acuite dall'emergenza covid e dalla scarsa possibilità di conoscenza diretta di larga parte del personale confluito nel nuovo ente.

Per tale motivo e per rispettare la disciplina regionale che prevedeva, in prima applicazione, una conservazione delle condizioni di provenienza in merito al trattamento economico di tale personale, la budgettizzazione dell'importo del complessivo premio della performance individuale tra le aree dirigenziali, nell'anno 2020, verrà effettuata come segue:

1. La contrattazione annuale decentrata integrativa stabilisce l'importo del complessivo premio della performance individuale.
2. Le aree tra cui ripartire l'importo in questione sono solo quelle dipartimentali.
3. Il personale delle aree centralizzate farà capo al dipartimento dell'ambito territoriale di competenza dell'IACP ove tale personale era giuridicamente ed economicamente in forza al 31/12/2019.
4. Con la determina n. _____ del _____, confermata con la delibera del C.d'A. n. _____ del _____, si è costituito il fondo salario accessorio anno 2020 dell'ACER come sommatoria dei fondi salario accessorio dei cinque IIAACCP campani, opportunamente revisionati.
5. Ad ogni area dipartimentale è attribuito un budget dell'importo del premio della performance individuale, calcolato moltiplicando l'importo complessivo di tale premio per il risultato del rapporto tra l'importo del fondo salario accessorio relativo all'IACP di pari riferimento territoriale, e l'importo del fondo salario accessorio anno 2020 dell'ACER, entrambi i fondi per come numericamente indicati nei documenti richiamati al precedente punto 4.
6. I dipendenti facenti capo a ciascun dipartimento, compresi quelli di cui al precedente punto 2, concorreranno ai premi finanziati con il budget in questione attribuito a tale dipartimento; non fanno parte del novero dei dipendenti in questione i titolari di posizione organizzativa, salvo che per il periodo dell'anno in cui non lo siano stati (in tal caso si applica il criterio proporzionale in giorni di cui al successivo punto 11).
7. La performance individuale, come previsto nel sistema di valutazione, che qui si richiama per i necessari riferimenti, è composta dalla performance di risultato e da quella di ruolo ed a ciascuna di esse è assegnato un punteggio applicando la disciplina dettata dallo stesso sistema di valutazione. Il punteggio complessivo della performance individuale è ottenuto come sommatoria dei punteggi ottenuti nella performance di risultato e nella performance di ruolo.
8. Sempre scondo il sistema di valutazione, improntato al rispetto, tra l'altro, delle prescrizioni di cui all'art. 69 del CCNL del 21/5/2018, i premi connessi alla performance individuale si dividono in due categorie:
 - i premi base;
 - i premi per le prestazioni migliori.

9. Il budget da destinare al premio integrativo dipartimentale è calcolato applicando al budget dipartimentale complessivamente destinato alla performance individuale, la percentuale, non inferiore al 30%, che la contrattazione decentrata stabilisce per l'anno 2020. La contrattazione individua anche un limitato numero massimo dei dipendenti, di ciascuna area dipartimentale, cui potrà spettare il premio integrativo per detta performance.
10. Il budget da destinare al premio base dipartimentale è calcolato come differenza tra budget dipartimentale complessivamente destinato alla performance individuale ed il budget dipartimentale da destinare al premio integrativo.

Premio base per la performance individuale del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa

Il premio base spettante teoricamente a ciascun dipendente facente capo al dipartimento è calcolato moltiplicando il budget dipartimentale del premio in questione per il risultato del rapporto tra lo stipendio base del livello iniziale della categoria di appartenenza di quel dipendente e la sommatoria degli stipendi base del livello iniziale della categoria di appartenenza di tutti i dipendenti facenti capo a tale dipartimento; per il personale in servizio solo per una parte dell'anno, il premio base si calcola in proporzione ai giorni effettivamente lavorati rispetto a quelli lavorabili.

Il premio base potenzialmente attribuibile a ciascun dipendente, varia, in funzione della categoria giuridica di appartenenza e dei giorni effettivamente lavorati: tutti i dipendenti di una certa categoria potranno aspirare ad un identico premio base, a parità, di giorni lavorati.

Il premio base è attribuito solo se si raggiunge un punteggio di cinque nella performance di risultato.

IL CALCOLO DEL PREMIO BASE NELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE AVVIENE COSI':	
PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE	PREMIO BASE
MENO DI 5	ZERO
DA 5 IN POI MA SENZA RAGGIUNGERE 5 NELLA PERFORMANCE DI RISULTATO	ZERO
DA 5 A MENO DI 12 (AVENDO RAGGIUNTO ALMENO 5 NELLA PERFORMANCE DI RISULTATO)	$\frac{\text{PREMIO BASE ATTRIBUIBILE} \times \text{punteggio ottenuto}}{12}$
DA 12 IN POI (AVENDO RAGGIUNTO ALMENO 5 NELLA PERFORMANCE DI RISULTATO)	PREMIO BASE ATTRIBUIBILE

Negli anni seguenti, anche sulla base dell'esperienza fatta nell'anno 2020, la contrattazione decentrata definirà un modello per la bugettizzazione degli importi relativi alla performance individuale tra le aree dirigenziali, sulla scorta di congrui ed appropriati criteri.

Premio integrativo per la performance individuale del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa ex art- 69 del CCNL 21/5/2018

Le economie realizzate, nell'ambito di un'area, a seguito dell'attribuzione dei premi base, comprese quelle derivanti dalle detrazioni per le assenze, vanno ad incrementare il budget del premio integrativo di quell'area.

All'uopo, i dirigenti attribuiscono, preventivamente, in sede di assegnazione degli obiettivi di performance ai dipendenti, i pesi a ciascuna performance individuale attesa.

Il peso complessivo attribuito alla performance individuale è un parametro, che varia da 1 a 6, considerando, complessivamente, sia l'aspetto del ruolo che quello degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente (per gli obiettivi si tiene conto dell'onerosità, della difficoltà, ecc.). Motivatamente, tale peso può essere variato nel corso della gestione o, eccezionalmente, a consuntivo, dal dirigente competente, per tenere conto di oggettivi aggravamenti/alleggerimenti delle attività.

Per accedere al premio integrativo, occorre aver superato, nell'intera performance individuale, il punteggio complessivo di 12, nonché aver ottenuto almeno un punteggio di 7 nella performance di risultato. In tal caso, si moltiplica il punteggio ottenuto dal dipendente relativamente alla propria performance, per il peso assegnato alla stessa performance, ottenendo il punteggio ponderato.

Sulla scorta di tali punteggi ponderati si stila, per ogni area, una classifica dei candidati al premio integrativo, in ordine decrescente di punteggio raggiunto. Qualora il numero dei candidati superi il numero massimo stabilito dalla contrattazione integrativa decentrata, il personale cui erogare i premi integrativi viene individuato in tale numero massimo, includendovi coloro che sono presenti nella richiamata classifica a partire dai punteggi più elevati a quelli meno elevati, fino a raggiungere tale numero.

Nel caso in cui, per posizioni che si presentino con pari punteggio, si ecceda tale numero massimo, il competente dirigente stabilisce la classifica definitiva.

Il premio integrativo attribuibile a ciascun candidato presente in tale classifica definitiva, è calcolato moltiplicando il budget attribuito per tale premio all'area per il rapporto tra il punteggio ponderato ottenuto da quel candidato e la sommatoria dei punteggi ponderati ottenuti da tutti i candidati.

L'importo del premio integrativo di ciascun dipendente non può superare l'importo del premio base relativo allo stesso dipendente. In caso di superamento, la quota eccedente costituisce un'economia sulla voce della performance dell'anno di riferimento e va ad incrementare le disponibilità di tale voce di salario accessorio del periodo successivo.

IL CALCOLO DEL PREMIO INTEGRATIVO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, DA DESTINARE A COLORO CHE RIENTRANO NELL'ELENCO DEFINITIVO STILATO DAL COMPETENTE DIRIGENTE, AVVIENE COSI':

PUNTEGGIO PERF. INDIV.	PREMIO
FINO A 12	ZERO
PIU' DI 12 MA SENZA RAGGIUNGERE 7 NELLA PERF. DI RISULTATO	ZERO
PIU' DI 12, AVENDO RAGGIUNTO ALMENO 7 NELLA PERF. DI RISULTATO	$\frac{\text{BUDGET PREMIO INTEGRATIVO} \times \text{punteggio ponderato ottenuto}}{\text{somma punteggi ponderati dei candidati al premio integrativo}}$

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (PROGETTI OBIETTIVO) AL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Premio per la performance organizzativa del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa

Il budget da destinare ai progetti obiettivo è stabilito dalla contrattazione annuale integrativa decentrata.

Tale budget viene suddiviso, in tale sede, tra i vari progetti obiettivo presentati in ragione dell'importanza e della complessità di questi ultimi.

Nell'ambito del budget di ogni progetto obiettivo, in fase di programmazione di quest'ultimo, viene definito, dal dirigente competente, l'importo del premio destinato a premiare le prestazioni di ciascun dipendente partecipante al progetto (premio teorico attribuibile), che deve essere congruo ed equo in rapporto all'impegno ed alle prestazioni richieste e che viene quantificando utilizzando opportuni oggettivi parametri. Gli obiettivi di risultato del personale in servizio solo per una parte dell'anno, sono opportunamente ridimensionati. Ovviamente anche la misura del premio teorico attribuibile tiene opportunamente conto del fattore tempo.

Il premio individuale è attribuito solo se si raggiunge un punteggio di quattro nella valutazione.

Il calcolo di tale premio avviene così:

PUNTEGGIO PERFORMANCE A PROGETTO	PREMIO	
MENO DI 4	ZERO	
DA 4 A MENO DI 7	PREMIO TEORICO ATTRIBUIBILE	x $\frac{\text{punteggio ottenuto}}{7}$
DA 7 IN POI	PREMIO TEORICO ATTRIBUIBILE	

In caso di pieno raggiungimento dei risultati complessivamente attesi per il progetto, eventuali economie nei premi individuali (per effetto del mancato raggiungimento del punteggio di 7) sono ripartite tra i partecipanti al progetto che hanno conseguito un punteggio da 7 in su, in proporzione al punteggio conseguito da ciascuno di essi, rapportato alla sommatoria dei punteggi conseguiti dagli stessi partecipanti.

Nel caso di non raggiungimento dei risultati complessivamente attesi per il progetto, eventuali economie nei premi individuali andranno ad incrementare le disponibilità di tale voce di salario accessorio del periodo successivo.

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI PERFORMANCE (INDENNITA' DI RISULTATO) AL PERSONALE DIPENDENTE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Premesso che, con la determina n. _____ del _____, confermata con la delibera del C.d'A. n. _____ del _____, si è costituito il fondo salario accessorio anno 2020 dell'ACER come sommatoria dei fondi salario accessorio dei cinque IIAACCPP campani, opportunamente revisionati e che, del pari, si è costituito il fondo per l'area delle posizioni organizzative dell'ACER, come sommatoria degli analoghi fondi anno 2019 di tali Istituti (per come numericamente indicati nel documento approntato dall'Ufficio personale dell'ACER), per le stesse motivazioni espresse a proporsito dei premi base della performance individuale, per l'anno 2020, il budget complessivo destinato a retribuire le P.O. (pari a tale fondo per l'area delle posizioni organizzative) è distribuito tra le aree come segue:

1. Le aree tra cui ripartire l'importo in questione sono solo quelle dipartimentali.
2. Le P.O. delle aree centralizzate faranno capo al dipartimento dell'ambito territoriale di competenza dell'IACP ove i relativi titolari erano in forza al 31/12/2019.
3. Ad ogni area dipartimentale è attribuita una quota dell'importo complessivo calcolato moltiplicando tale importo per il risultato del rapporto tra l'importo del fondo per le P.O anno 2019 relativo all'IACP di pari riferimento territoriale e la sommatoria dei fondi per le P.O anno 2019 relativi a tutti gli IIAACCPP della Campania, entrambi gli importi per come numericamente indicati nel richiamato documento approntato dall'Ufficio personale dell'ACER.
4. Il budget da destinare all'indennità di risultato, per ogni area, è dato dalla differenza tra la quota del fondo complessivo per le P.O. attribuito all'area e quanto corrisposto per retribuire le indennità di posizione organizzativa della stessa area.
5. I titolari di P.O. facenti capo a ciascun dipartimento, compresi quelli di cui al precedente punto 2, concorreranno al fondo per l'indennità di risultato attribuito a tale dipartimento.
6. Il budget complessivo per retribuire le indennità di risultato di tutte le P.O. dell'ACER non potrà essere comunque inferiore al 15% dell'importo complessivamente destinato all'area delle posizioni organizzative.
7. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato si deve far riferimento al punteggio complessivo ottenuto nella valutazione della performance individuale da ciascun titolare di P.O., secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
8. Ciascuno dei candidati, se raggiunge o supera i minimi previsti dal sistema di valutazione, percepirà una quota dell'importo dipartimentale per l'indennità di risultato delle P.O. pari al prodotto tra quest'ultimo importo ed il risultato del rapporto tra il coefficiente della propria performance individuale e la somma dei coefficienti della performance di tutti i titolari di P.O. del dipartimento che abbiano ottenuto la valutazione superiore o uguale al minimo.
9. Il coefficiente della performance è pari, per ciascun titolare di P.O., al prodotto dell'indennità di posizione percepita nell'anno di riferimento per il punteggio ottenuto nella valutazione.

Concorrenza con altri incentivi economici

Nel caso che il personale titolare di P.O. percepisca anche altri tipi di incentivi economici, come nel caso dei compensi per diritti legali spettanti agli avvocati e dei compensi ex art. 113 del D. lgs. 50/2016 e s.m.i., dall'indennità di risultato spettante a tale personale si deducono gli importi definiti con i criteri annualmente stabiliti con la contrattazione decentrata integrativa.

I risparmi sul fondo salario accessorio derivanti dall'applicazione di tali deduzioni all'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa, costituiscono economie del fondo salario accessorio.