

CRITERI PER ASSEGNAZIONE TRATTAMENTO ACCESSORIO

Tratti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance AREUS:

Esiti del processo di valutazione (art. 16)

Il processo di valutazione porta al riconoscimento dei premi/incentivi (risultato per la dirigenza e produttività per il comparto) correlati alla performance individuale annuale a consuntivo.

Contribuisce alla formulazione delle valutazioni pluriennali e a quelle per le progressioni orizzontali nelle modalità stabilite da specifica regolamentazione.

Positività / negatività delle valutazioni individuali (art. Sub 16.1)

- La **valutazione è da considerare positiva** quando supera un **punteggio di 60 su 100**:
 - Eccellente se superiore a 95/100;
 - Ottimale se superiore a 85/100
 - Buona se superiore a 70/100
 - Sufficiente se superiore a 60/100

- La **valutazione negativa** (fattispecie di prestazione completamente non rispondente alle aspettative) è quella **inferiore a 60 punti su 100**. Essa comporta le conseguenze disciplinari secondo normativa¹ e rileva per quanto stabilito nei CCNL.

¹ L'art. 3, comma 5-bis, del d.lgs. 150/2009 prevede espressamente che "La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del d.lgs.30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto".

Questa disposizione va letta insieme al richiamato art. 55-quater che prevede il licenziamento disciplinare in caso di "insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009".

Percentuali di incentivazione (art. Sub 16.2)

La valutazione del singolo dipendente dà luogo ad una specifica incentivazione che viene determinata ed attribuita secondo procedure e regole stabilite nel regolamento del sistema aziendale di incentivazione, soggetto a contrattazione decentrata con le OO.SS.

L'incentivo sarà commisurato ai seguenti parametri percentuali:

parametro performance	parametro di incentivazione
Valutazione da 95 a 100 su 100	100%
Valutazione da 90 a 94.99 su 100	95%
Valutazione da 85 a 89.99 su 100	90%
Valutazione da 80 a 84.99 su 100	85%
Valutazione da 75 a 79.99 su 100	80%
Valutazione da 70 a 74.99 su 100	75%
Valutazione da 65 a 69.99 su 100	70%
Valutazione da 60 a 64.99 su 100	65%
Valutazione inferiore a 60 su 100	Esatta % pari alla valutazione (su 100) della performance

Premialità e contributo temporale effettivo del dipendente (art. Sub 16.3)

Fatti salvi i casi di esenzione di cui all'art. 15, l'incentivo dovrà sempre essere economicamente commisurato all'effettiva presenza in servizio.

In particolare, al premio si applica una riduzione di 1/360° in funzione di ogni giorno di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo giorni di sciopero, ferie, riposi compensativi/recuperi, assenze per infortuni sul lavoro, ricovero ospedaliero, anche in Day Hospital, congedi di maternità (astensione obbligatoria), permessi retribuiti, permessi per matrimonio e lutto, permessi per formazione e aggiornamento.

Esenzione dal processo valutativo (art. 15)

Per partecipare alla premialità aziendale è necessaria una **effettiva presenza in servizio di almeno 60 giorni** nel corso dell'anno oggetto di valutazione, giorni di lavoro agile autorizzati inclusi. Nel caso di assenze riconducibili a patologie individuate dall'art. 43 del CCNL la valutazione potrà essere effettuata anche tenendo conto delle valutazioni pregresse.

Per il solo **personale in maternità**, con presenza inferiore ai 60 giorni, verrà comunque erogata una incentivazione a forfait pari al 50% di quella teorica.

Al personale con **rapporto di lavoro a tempo parziale** il premio è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Tale disposizione si applica anche a tutte le casistiche in cui la prestazione lavorativa risulta assicurata in misura percentualmente ridotta.

L'incentivo sarà in ogni caso commisurato al contributo temporale effettivo come da successivo sotto articolo Sub 16.3.

In tutti i casi di esenzione dalla valutazione, con conseguente mancata predisposizione di una scheda, la prestazione del dipendente non sarà valutata negativamente o considerata non sufficiente ma verrà dichiarata "**non valutabile**" implicando, quale unica conseguenza, il mancato riconoscimento della premialità. Nel fascicolo personale del dipendente, onde evitare lacune o erronee interpretazioni, dovrà essere allegata una nota aziendale che richiami l'assenza della scheda di valutazione in relazione alle motivazioni del presente articolo.