

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

L'Amministrazione valuta annualmente la performance organizzativa e individuale del personale secondo le modalità descritte dal Sistema di misurazione e valutazione della performance¹.

Le modalità di funzionamento dei sistemi premianti per la corresponsione del trattamento accessorio, in relazione agli esiti delle valutazioni previste dal Sistema, sono disciplinate dai CCCIIAA della dirigenza e del personale del comparto vigenti².

I premi correlati alla performance sono corrisposti a titolo di acconto con lo stipendio di luglio di ciascun anno oggetto di valutazione e a titolo di saldo con lo stipendio di maggio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. Il pagamento a titolo di acconto è subordinato ad una valutazione intermedia sull'andamento della performance organizzativa formulata in sede di monitoraggio intermedio degli obiettivi svolto dall'amministrazione a giugno di ciascun anno ed è erogato sulla base del risultato rilevato fino ad un massimo del 50%.

1. Dirigenza

Il fondo di incentivazione di risultato è la base per determinare la quota spettante ad ogni dirigente di ruolo a seguito della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale.

La quota individuale massima di fondo di retribuzione di risultato spettante ad ogni singolo dirigente di ruolo - nell'ipotesi, cioè, che la sua valutazione sia la massima possibile - è determinata dal rapporto tra rapporto tra l'ammontare dello stanziamento relativo al ruolo di appartenenza e numero dei dirigenti presenti nel ruolo.

Il peso di ogni singolo dirigente è ponderata per fasce in relazione dalla posizione di responsabilità ricoperta, secondo lo schema indicato nella tabella seguente:

<i>Fascia</i>	<i>Posizione/ruolo di responsabilità</i>	<i>peso</i>
A1	– Dirigente responsabile di dipartimento	100%
A2	– Dirigente responsabile di struttura complessa	85% della fascia A1
B	– Dirigente responsabile di struttura semplice	70% della fascia A1
C	– Dirigente non responsabile di CdR	65% della fascia A1
D	– Dirigente con meno di 5 anni di anzianità	60% della fascia A1

Per i dirigenti a tempo determinato la cifra massima erogabile è quella risultante dai contratti individuali di lavoro.

La determinazione del premio è collegata:

- a) al risultato conseguito dal dirigente nella cd. Area degli obiettivi calcolato con riferimento:
 - al risultato conseguito dalla struttura di appartenenza e al numero di giornate di assenza eccedenti quelle contrattualmente previste, e, comunque, individuate sulla base delle disposizioni vigenti,
 - al risultato conseguito rispetto ad obiettivi individuali assegnati,
- b) al risultato conseguito nell'Area dei comportamenti ovvero al risultato della valutazione delle competenze dimostrate dei comportamenti professionali e organizzativi,

secondo la formula:

¹ <http://www.arpalazio.gov.it/amministrazione/performance/sistema.htm>

² <http://www.arpalazio.gov.it/amministrazione/personale/integrativa.htm>

$$\{[(Performance\ Organizzativa * 0.95) + (Obiettivi\ individuali * 0.05)] * (1 - \text{giornate di assenza})\} * 2/3 + \{Comportamenti\ organizzativi\ organ.vi * 1/3\} * \text{quota di risultato individuale massima}$$

Ai fini della valutazione si considerano almeno parzialmente conseguiti gli obiettivi la cui percentuale di raggiungimento sia pari o superiore al 51%. Si considerano non conseguiti gli obiettivi la cui percentuale di raggiungimento sia inferiore al 51%. Si considera positiva la valutazione dei comportamenti organizzativi compresa tra 60% e 100% della valutazione massima prevista.

Costituisce valutazione negativa una valutazione finale costituita da una percentuale di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 51% e da una valutazione dei comportamenti organizzativi inferiore al 60%, assumendo pari a 1 il moltiplicatore determinato dalle giornate di assenza eccedenti quelle contrattualmente previste.

La valutazione negativa non dà diritto alla corresponsione delle premialità.

In caso di valutazione positiva, ai fini del calcolo della quota legata alla performance organizzativa ovvero al risultato della struttura posta sotto la propria responsabilità (nel caso dei dirigenti responsabili di struttura) o di appartenenza (negli altri casi) vengono individuate 4 fasce:

<i>Fascia</i>	<i>Risultato</i>
fascia A	96-100
fascia B	86-95
fascia C	76-85
fascia D	51-75

Per ciascuna fascia il calcolo della quota sarà effettuato riportando il valore effettivamente conseguito a quello massimo della fascia stessa.

I residui generati da ciascuna struttura organizzativa complessa per effetto dell'applicazione del criterio di assenza sono redistribuiti al personale della struttura medesima proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio dei singoli.

2. Personale del comparto

2.a Premi correlati alla performance organizzativa

L'ammontare dei premi correlati alla performance organizzativa costituisce la base per determinare la quota spettante ad ogni singolo operatore a seguito della valutazione dei risultati conseguiti dalla struttura organizzativa di appartenenza.

La quota individuale massima spettante, nell'ipotesi, cioè, che la struttura cui l'operatore afferisce raggiunga il 100% dei risultati previsti, è determinata rispettivamente dal rapporto tra l'ammontare dello stanziamento relativo alla qualifica di appartenenza e il numero degli operatori inquadrati nella qualifica.

Il peso di ogni singolo operatore del comparto è ponderato dalla qualifica di appartenenza secondo lo schema seguente:

<i>Qualifica</i>	<i>Peso nella ripartizione del fondo</i>
Ds	100%
D	95% della quota assegnata alla qualifica Ds
C	90% della quota assegnata alla qualifica Ds
Bs	80% della quota assegnata alla qualifica Ds
B	75% della quota assegnata alla qualifica Ds

La determinazione del premio correlato alla performance organizzativa è collegata al risultato (livello di raggiungimento degli obiettivi) conseguito dalla struttura di appartenenza e al numero di giornate di

assenza eccedenti quelle contrattualmente previste, e, comunque, individuate sulla base delle disposizioni vigenti, secondo la formula:

$$\frac{[\text{Performance organizzativa} * (\text{1-giornate di assenza})]}{\text{performance organizzativa per qualifica di appartenenza}} * \text{quota individuale massima}$$

In caso di valutazione positiva della performance individuale (cfr. 2b), Ai fini del calcolo della quota di risultato legata alla performance organizzativa ovvero al risultato della struttura di appartenenza vengono individuate 4 fasce di risultato:

<i>Fascia</i>	<i>Risultato</i>
fascia A	96-100
fascia B	86-95
fascia C	76-85
fascia D	51-75

Per ciascuna fascia il calcolo della quota sarà effettuato riportando il valore effettivamente conseguito a quello massimo della fascia stessa.

I residui generati da ciascuna struttura organizzativa complessa per effetto dell'applicazione del criterio di assenza sono redistribuiti al personale della struttura medesima proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio dei singoli.

2.b Premi correlati alla performance individuale

L'ammontare dei premi correlati alla performance individuale costituisce la base per determinare la quota spettante ad ogni singolo operatore a seguito della valutazione:

- del livello di raggiungimento di obiettivi specifici di gruppo o individuali,
- della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Fermi restando i criteri per la determinazione del peso per qualifica nella ripartizione del fondo citati nel paragrafo precedente, la determinazione del premio correlato alla performance è collegata al risultato (livello di raggiungimento) conseguito dall'operatore rispetto agli obiettivi assegnati e alla valutazione dei comportamenti organizzativi secondo la formula:

- *Titolari di incarico di funzione – qualifica Ds - D*
[[risultato obiettivi*60%) + (comportamenti organizzativi*40%)] * quota individuale massima performance individuale per qualifica di appartenenza
- *Qualifica C*
[[risultati obiettivi*50%) + (comportamenti organizzativi*50%)] * quota individuale massima performance individuale per qualifica di appartenenza
- *Qualifica Bs- B*
[[risultati obiettivi*40%) + (comportamenti organizzativi*60%)] * quota individuale massima performance individuale per qualifica di appartenenza.

Ai fini della valutazione si considerano almeno parzialmente conseguiti gli obiettivi individuali la cui percentuale di raggiungimento sia pari o superiore al 51%. Si considerano non conseguiti gli obiettivi individuali la cui percentuale di raggiungimento sia inferiore al 51%. Si considera positiva la valutazione dei comportamenti organizzativi compresa tra 60% e 100% della valutazione massima prevista.

Costituisce *valutazione negativa* una valutazione finale costituita da una percentuale di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 51% e da una valutazione dei comportamenti organizzativi inferiore al 60%.

La valutazione negativa non dà diritto alla corresponsione delle premialità.

In fase di prima applicazione del CCIA del comparto sottoscritto il 21.11.2019, ad una quota pari al 3% dei dipendenti, e, comunque, fino al numero massimo di 15, che abbiano conseguito la valutazione

massima (100%), è attribuita una maggiorazione del premio individuale. Il numero degli aventi diritto è calcolato proporzionalmente al numero di dipendenti in servizio presso ciascuna delle seguenti strutture:

- Direzione generale (include Servizio tecnico e Servizio amministrativo),
- Dipartimento stato dell'ambiente,
- Dipartimento prevenzione e laboratorio integrato,
- Dipartimento pressioni sull'ambiente.

L'individuazione degli aventi diritto è oggetto di specifica graduatoria.