

Criteria per l'erogazione del trattamento accessorio - Retribuzione di Risultato/Premialità -

L'erogazione del trattamento accessorio della Retribuzione di Risultato/Premialità collegato alla Performance organizzativa e individuale è articolato in 4 fasi essenziali:

1. Quantificazione delle risorse da destinare al "Sistema Premiante";
2. Determinazione della "quota individuale teorica";
3. Ricalcolo della "quota individuale teorica" secondo abbattimenti e/o incrementi determinando il valore della "quota individuale spettante";
4. Attribuzione "fascia alta".

1. Quantificazione delle risorse da destinare al "Sistema Premiante":
 - a) quantificazione delle somme disponibili nei pertinenti fondi aziendali della Dirigenza e del Comparto utilizzabili ai fini della erogazione della Retribuzione di Risultato/Premialità ai sensi dei vigenti CC.CC.NN.LL. di categoria.

2. Determinazione della "quota individuale teorica":
 - a) Assegnazione ad ogni dipendente della quota individuale teorica secondo coefficienti relativi alla tipologia di incarico ricoperto per quanto concerne la Dirigenza (incarico PROFESSIONAL – di Unità Operativa Semplice/Semplice Dipartimentale – di Unità Operativa Complessa – di Direttore di Dipartimento) e alla ex categoria di appartenenza per quanto concerne il comparto (ex categorie A – B –BS – C – D – DS);
 - b) Calcolo della quota individuale teorica in base ai giorni di servizio effettivo prestato nell'anno solare di riferimento. In questa fase vengono anche esclusi tutti coloro che hanno un periodo di servizio inferiore a 90 giorni.

3. Ricalcolo della "quota individuale teorica" secondo abbattimenti e/o incrementi determinando il valore della "quota individuale spettante":
 - a) Abbattimento delle quote individuali per i dipendenti che afferiscono alle unità operative con performance organizzativa inferiore al 100%, in relazione alla percentuale assegnata;

- b) La quota individuale risultante viene ulteriormente ridotta in relazione ai periodi di assenza a vario titolo del dipendente nell'anno solare di riferimento;
- c) Le economie risultanti dagli abbattimenti per assenza a vario titolo vengono redistribuite all'interno dell'unità operativa di appartenenza, esclusivamente tra i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione individuale uguale o superiore a 90, determinando un incremento della quota spettante.

4. Attribuzione "Fascia Alta":

- b) Le economie derivanti dagli abbattimenti scaturiti da Performance Organizzative inferiori al 100% vengono distribuite a tutti i dipendenti che hanno conseguito una valutazione individuale uguale o superiore a 90, tenuto conto delle Aree Contrattuali di appartenenza e secondo i coefficienti di cui al punto 2 a).