



ACCORDO

RELATIVO ALL'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

In data 6 luglio 2018, presso la sede di Azienda Zero, in Passaggio Gaudenzio a Padova, si è riunita la delegazione trattante per la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui al fondo dell'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018 "Fondo premialità e fasce".

Premesso che:

- Gli artt. 5, comma 3, e 8, comma 5, del CCNL 21 maggio 2018, individuano rispettivamente le materie oggetto di confronto e di contrattazione collettiva integrativa;
- La lett. c) dell'art. 5, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018 prevede quale oggetto di confronto "I criteri generali dei sistemi di valutazione della performance";
- La lett. b) dell'art. 8, comma 5, del CCNL 21 maggio 2018 prevede quale oggetto di contrattazione integrativa aziendale "I criteri per l'attribuzione dei premi correlate alla performance";
- Ogni anno viene definita la parte di fondo di cui all'art. 81 destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance, quantificata, per l'anno 2018, in € 429.897,85, come da accordo sottoscritto in data 31 maggio 2018;
- L'art. 40, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal decreto legislativo n. 75 del 2017, stabilisce che "Nelle materie relative ..., alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, ..., la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge";

Le parti concordano quanto segue:

**1. Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance.**

Azienda Zero, come previsto dall'art. 18 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti, compresi quelli in posizione di comando, distacco o missione, la cui presenza effettiva non sia inferiore a 40 giorni lavorativi all'anno, che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici.

**2. Performance organizzativa, performance individuale e specifici progetti.**

La parte di fondo di cui all'art. 81, destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance, è utilizzata come segue:

- Il 44% è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa;

1

- Il 46% è destinato ai premi correlati alla performance individuale;
- Il 5% è destinato alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) del CCNL del 21 maggio 2018;
- 5% è destinato alla realizzazione di specifici progetti. Poiché, per l'anno 2018, i progetti in argomento non verranno predisposti, le relative risorse verranno sommate a quelle destinate alla performance individuale.

### 3. Determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa delle singole strutture.

La determinazione delle risorse da destinare annualmente ai premi correlati alla performance organizzativa delle singole strutture viene determinato secondo i seguenti criteri:

**Quota annua base** =  $\frac{\text{Importo del fondo destinato ai premi correlati alla performance organizzativa concordato annualmente}}{\text{Dotazione organica* comparto}}$

**Risorse attribuite alle UOC** = quota annua base x dotazione organica\* pesata della struttura

**Dotazione organica pesata** = **Coefficiente** diversificato in relazione alla composizione della dotazione organica\*

Profili appartenenti alle cat. D e D livello economico super: **1,20**  
 Profili appartenenti alla cat. C: **1,00**  
 Profili appartenenti alle cat. A, B e B livello economico super: **0,80**

La somma dei punteggi degli inquadramenti riferita alla dotazione organica\* di ciascuna struttura determina il budget teorico dei premi correlati alla performance organizzativa.

\*fino al completamento della dotazione organica, con tale espressione si intende riferirsi al personale in servizio

### 4. Quote teoriche dei premi correlati alla performance organizzativa.

Le quote teoriche dei premi correlati alla performance organizzativa, spettanti a ciascun dipendente, sono quelle derivanti dai coefficienti indicati all'articolo 3 rapportate al budget teorico della struttura complessa di riferimento.

### 5. Quote teoriche dei premi correlati alla performance individuale.

Le quote teoriche dei premi correlati alla performance individuale, spettanti a ciascun dipendente, sono così determinate:

**Quota annua base** =  $\frac{\text{Importo del fondo destinato ai premi correlati alla performance individuale concordato annualmente}}{\text{Dotazione organica* comparto}}$

*de*

*RW*

2

*81-*

*Q*

*A*

*W*

*OS*  
*W*

**Dotazione organica = Coefficiente diversificato in relazione alla composizione della pesata dotazione organica\***

Profili appartenenti alle cat. D e D livello economico super: **1,20**

Profili appartenenti alla cat. C: **1,00**

Profili appartenenti alle cat. A, B e B livello economico super: **0,80**

Le quote teoriche dei premi correlati alla performance individuale, spettanti a ciascun dipendente, sono quelle derivanti dalle operazioni matematiche sopra descritte.

\*fino al completamento della dotazione organica, con tale espressione si intende riferirsi al personale in servizio

## 6. Fattori di valutazione.

La valutazione dei dipendenti viene effettuata utilizzando apposita scheda individuale sulla scorta di specifici fattori di valutazione, uno dei quali, essendo la performance organizzativa collegata alla negoziazione di budget e ai suoi esiti, è correlato automaticamente al punteggio raggiunto dalla struttura in sede di valutazione del raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati.

Gli altri fattori oggetto di valutazione, differenziati tra dipendenti senza incarico di funzione, dipendenti con incarico di organizzazione e dipendenti con incarico professionale, riguarderanno il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

Per ogni fattore di valutazione viene stabilito un "range" di punteggio variabile.

Le schede di valutazione individuale costituiscono uno degli strumenti del processo di valutazione, processo che si inserisce nell'intero ciclo della valutazione, sul quale l'Organismo indipendente di valutazione è tenuto ad effettuare un'attività di monitoraggio e di garanzia della correttezza del processo stesso.

## 7. Valutazione della performance.

Posto che l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi della UOC di appartenenza e, di conseguenza, almeno in parte, al raggiungimento degli obiettivi individuali, ne discende che il presupposto per la valutazione è l'attivazione del ciclo della performance, la cui prima fase è quella della negoziazione degli obiettivi di budget, con l'attribuzione degli stessi da parte della direzione e la loro sottoscrizione da parte dei Direttori delle singole UOC/UOS.

Segue l'assegnazione degli obiettivi individuali da parte del Direttore della UOC/UOS di appartenenza, improntata ai criteri della partecipazione e della trasparenza, e altri due momenti:

- quello delle valutazioni intermedie, tese a verificare lo stato di avanzamento degli obiettivi
- quello della valutazione finale, tesa a verificare il raggiungimento degli obiettivi.

Gli obiettivi devono essere chiari, precisi e sintetici e, nella loro assegnazione, il Direttore dovrà tener conto dei compiti affidati al valutato.

Al fine di orientare efficacemente l'operato dei collaboratori, è necessario che il Direttore, in primo luogo, illustri ai propri collaboratori gli obiettivi di budget della struttura, e successivamente avvii una discussione sufficientemente analitica sugli obiettivi individuali da raggiungere, affinché gli stessi siano

il frutto di un confronto, tra il Direttore e il collaboratore, sul contenuto dell'obiettivo, sulle modalità attuative e sulle condizioni entro cui l'obiettivo andrà conseguito.

Devono essere resi noti i parametri di valutazione ed esplicitati i risultati attesi.

La fase dell'assegnazione degli obiettivi si conclude con la sottoscrizione di un'apposita scheda comprovante la condivisione e l'accettazione degli stessi.

Al fine di avere un continuo monitoraggio del progressivo raggiungimento degli obiettivi, con riferimento agli obiettivi di un ogni anno, sono previsti tre momenti di verifica:

- entro il 31 maggio di ciascun anno viene effettuata una prima verifica sullo stato di avanzamento degli obiettivi sulla scorta delle risultanze della UOC Controllo di Gestione, con riferimento a ciascuna UOC, così come certificati dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Viene effettuata, quindi, una valutazione intermedia dell'attività svolta da ciascun dipendente utilizzando specifiche schede individuali di valutazione. Posto che la valutazione intermedia viene effettuata sulla base degli stessi fattori utilizzati per la valutazione finale e che eventuali scostamenti rispetto al percorso atteso devono essere segnalati nella scheda di valutazione, la valutazione positiva consentirà l'erogazione, entro il mese di luglio, di un acconto della retribuzione di risultato pari al 35% della quota teorica spettante al singolo dipendente.

L'acconto potrà essere erogato se la valutazione risulterà positiva su almeno tre fattori valutati.

- analogamente si procederà entro il 30 settembre di ciascun anno e, anche in questo caso, la valutazione positiva, consentirà l'erogazione, entro il mese di novembre, di un ulteriore acconto della retribuzione di risultato pari al 35% della quota teorica spettante al singolo dipendente.
- entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento sarà effettuata la valutazione definitiva degli obiettivi sulla scorta delle risultanze della UOC Controllo di Gestione, con riferimento a ciascuna UOC, così come certificati dall'Organismo Indipendente di Valutazione e dell'attività svolta da ciascun dipendente, utilizzando le schede individuali di valutazione. La valutazione positiva consentirà il conguaglio della quota effettivamente spettante entro il mese di giugno.

Le valutazioni intermedie si svolgono secondo la stessa metodologia della valutazione finale, che prevede un colloquio tra Direttore e valutato, durante il quale è possibile raccogliere informazioni utili sull'avanzamento degli obiettivi e, in fase di valutazione finale, sui risultati raggiunti, consentendo al Direttore di disporre di ulteriori elementi per la decisione. Il colloquio è un momento di confronto, che si deve fondare sulla razionale comprensione dei punti di vista espressi dalle parti, evitando chiusure difensive e negazioni di principio. Il direttore compila, quindi, le schede di valutazione intermedie e finale, determinando, in quest'ultimo caso, il punteggio di realizzazione di ciascun ambito di valutazione. Le schede di valutazione intermedie e finale devono essere sottoscritte dal Direttore e, per presa visione del contenuto, dal valutato.

Ai fini delle progressioni economiche, si terrà conto della valutazione individuale conseguita annualmente.

## 8. Maggiorazione del premio individuale

Al 10% dei dipendenti che ottengono il punteggio più alto, secondo il sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, in misura pari al 50% del valore

medio pro-capite dei premi attribuiti a tale titolo, al personale valutato positivamente.

Qualora il numero di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi il 10% del personale in servizio, la maggiorazione sarà attribuita al personale che ha garantito il maggior numero di giorni di presenza, al netto delle sole ferie.

L'erogazione della maggiorazione avviene a consuntivo, nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Ai fini del riconoscimento di detta maggiorazione è utilizzato il 5% della parte del fondo dell'art. 81 del CCNL del 21 maggio 2018, appositamente destinato alla specifica finalità, come già indicato all'art. 2 del presente accordo.

### 9. Erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa.

L'ammontare delle risorse effettive da assegnare alla struttura verrà determinato sulla base del punteggio raggiunto dalla struttura stessa in sede di valutazione del raggiungimento degli obiettivi di budget.

Le risorse assegnate alla struttura saranno poi attribuite al singolo dipendente proporzionalmente sulla base del punteggio raggiunto dalla struttura e tenuto conto dei coefficienti di cui all'art. 3.

### 10. Erogazione dei premi correlati alla performance individuale.

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale saranno attribuite al singolo dipendente in relazione alla valutazione individuale conseguita, che deriva dalla somma dei punteggi ottenuti sui fattori di valutazione, ad eccezione del punteggio (pari a venti) collegato automaticamente al raggiungimento degli obiettivi della UOC/UOS di appartenenza, tenendo conto dei coefficienti di cui all'art. 5.

La valutazione si intende positiva se, tolto il punteggio collegato automaticamente al raggiungimento degli obiettivi della UOC/UOS di appartenenza (performance organizzativa), viene raggiunta la metà più uno dei punti.

L'attribuzione economica del premio correlato alla performance individuale avverrà secondo le percentuali di seguito indicate:

fascia	fascia 1	fascia 2	fascia 3	fascia 4	fascia 5
Punteggio conseguito nella scheda di valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi individuali	80 - 71	70 - 61	60 - 51	50 - 41	40 - 0
Percentuale di premio correlato alla performance individuale da erogare	100%	80%	65%	50%	0%

### 11. Principi generali per l'erogazione dei premi e utilizzo dei residui.

La quota effettivamente spettante per effetto della valutazione sarà erogata in proporzione all'effettivo servizio effettuato nell'anno di riferimento; a tal fine non sono utili i periodi di assenza a titolo di:

- congedo parentale;
- aspettativa e permessi non retribuiti a qualsiasi titolo;
- aspettativa art. 42 comma 5 D.lgs 151/2001;



- malattia superiore a 90 gg nell'anno solare.

Inoltre, l'attribuzione dei premi correlati alla performance sarà proporzionata in caso di eventuale tempo parziale e sarà ridotta percentualmente in caso di riduzione dello stipendio per malattia al 90% e al 50%.

Infine, non verrà corrisposta ai dipendenti che, presentando un debito orario al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce la retribuzione, non abbiano recuperato tale debito entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Eventuali residui di quote non assegnate saranno sommati alle risorse dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL del 21 maggio 2018.

## 12. Specifici progetti

Entro il 31 marzo di ogni anno, la direzione aziendale predispone progetti specifici con riferimento alla percentuale di risorse ad essi dedicata, come definita con le modalità di cui al punto 2, che vengono comunicati preventivamente alle Organizzazioni Sindacali.

I responsabili dei progetti dovranno comunicare i nominativi dei dipendenti che vi parteciperanno e il rispettivo grado di partecipazione in ciascuno.

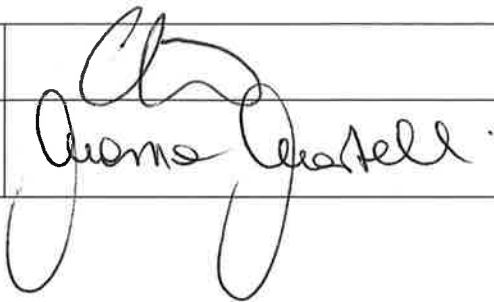
L'erogazione della relativa retribuzione avverrà in unica soluzione solo a seguito di positiva conclusione del progetto valutato dalla direzione aziendale, in base alle schede di verifica presentate dal responsabile di progetto.

Qualora la Direzione Aziendale non preveda progetti specifici entro il termine del 31 marzo, la quota ad essi riservata sarà sommata alla percentuale destinata ai premi correlati alla performance individuale.

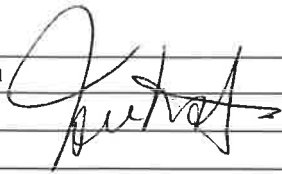
Le modalità di predisposizione di specifici progetti, la loro valutazione da parte della direzione aziendale, l'informativa alle OO.SS., la verifica sul raggiungimento degli obiettivi e la conseguente retribuzione saranno comunque oggetto di separato documento.

Le parti si danno atto che la presente ipotesi di accordo deve essere sottoposta al Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione dell'art. 40-bis, comma 1, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Qualora il predetto Collegio rilasci la certificazione prevista senza alcun rilievo, le parti concordano di ritenere la presente ipotesi di accordo come definitiva, a far data dalla comunicazione alla parte sindacale dell'avvenuta certificazione.

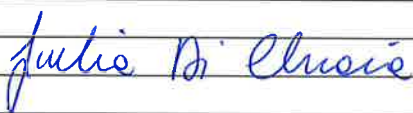
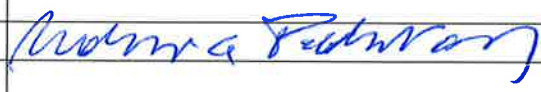
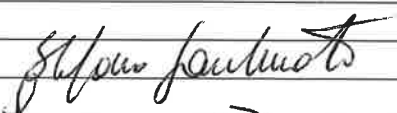
Per la parte pubblica

Dott. Claudio Costa Commissario - Presidente	
Dr.ssa Maria Martelli Direttore UOC Gestione Risorse Umane	

Per la parte sindacale:

	Cognome e nome	Firma
CISL FP	TURANO FABIO	
CGIL FP		
UIL FP		
FSI USAE	Flavia Roberto	R. 1087 FSI. USAE
FIALS		

Per la RSU:

	Firma
De Zen Paolo	
Di Chiara Giulia	
Di Lenna Marco	
Padovan Roberta	
Righele Alessio	
Santinato Stefano	
Zamengo Giuseppe	