

CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITÀ – ANNO 2025

1. Oggetto e finalità

Il presente documento disciplina i criteri di riparto delle risorse destinate al fondo per la produttività del personale dell'Azienda, in coerenza con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) vigente e con il sistema di valutazione della performance adottato.

Le risorse sono finalizzate a:

- incentivare il miglioramento della qualità dei servizi;
- valorizzare il contributo individuale e collettivo al raggiungimento degli obiettivi;
- garantire criteri di equità, trasparenza e selettività.

2. Principi generali

L'erogazione della produttività avviene a consuntivo, sulla base della valutazione della performance individuale e del grado di raggiungimento degli obiettivi di Area.

3. Destinatari

Partecipano alla distribuzione del fondo i dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, con contratto a tempo indeterminato e determinato.

La partecipazione è subordinata:

- allo svolgimento effettivo dell'attività lavorativa;
- alla valutazione della performance individuale.

4. Determinazione dell'importo individuale erogabile

1. L'importo complessivo destinato alla produttività è ripartito tra il personale avente diritto nel rispetto dei principi di equità, proporzionalità e differenziazione, in coerenza con quanto previsto dal CCDI vigente.

2. In coerenza con l'ipotesi di riparto approvata dal Consiglio di Amministrazione con verbale n. 2 del 03/04/2025, le quote teoriche sono determinate come segue:

- personale categoria C e D a tempo pieno: € 1.000,00
- personale categoria C e D a tempo parziale: € 850,00
- personale categoria B3 a tempo parziale: € 300,00
- personale di categoria D titolare di specifiche responsabilità: € 1.800,00
- personale di nuova assunzione: € 500,00

3. Gli importi sopra indicati costituiscono quote teoriche di riferimento, suscettibili di successiva modulazione in relazione:

- alla effettiva partecipazione al servizio;
- alla valutazione della performance individuale;
- alla performance organizzativa/di Area.

4. Gli importi sono definiti in modo da garantire una distribuzione equilibrata del fondo complessivo, nel rispetto delle risorse disponibili.

5. Il prospetto di riparto della produttività, elaborato sulla base dei criteri di cui al presente articolo, è riportato nell'Allegato A, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

5. Sistema di valutazione della performance

1. La valutazione della performance individuale è effettuata da apposita Commissione appositamente nominata con provvedimento del Direttore, secondo il sistema adottato dall'Azienda, sulla base di specifici indicatori riferiti ai comportamenti organizzativi e professionali.
2. Gli indicatori di valutazione sono articolati in relazione alle diverse categorie di personale, fermo restando che la struttura del sistema valutativo è uniforme.
3. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 60 punti.
4. Gli indicatori utilizzati sono i seguenti:
 - livello di iniziativa professionale;
 - relazioni con i colleghi e adattamento organizzativo;
 - arricchimento professionale;
 - orientamento alla soluzione dei problemi;
 - grado di autonomia e responsabilità;
 - orientamento ai risultati.
5. A ciascun indicatore è attribuito:
 - un punteggio da 0 a 4;
 - un coefficiente di ponderazione differenziato (2 o 3), in relazione alla rilevanza dell'indicatore.
6. Il punteggio finale è determinato dalla somma dei punteggi ottenuti per ciascun indicatore, moltiplicati per il relativo coefficiente.
7. In caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42/60, il valutatore è tenuto a fornire una motivazione puntuale e dettagliata, con riferimento agli specifici indicatori.

6. Criteri di attribuzione dei punteggi

1. L'attribuzione dei punteggi per ciascun indicatore avviene secondo criteri predefiniti, che assicurano uniformità, trasparenza e oggettività del processo valutativo.

I livelli di valutazione sono articolati su quattro gradi:

1	Insufficiente
2	Parzialmente adeguato
3	Adeguato
4	Elevato

2. I criteri descrittivi di attribuzione del punteggio sono riportati nell'Allegato C al presente documento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

7. Soglia minima di accesso

1. L'erogazione della produttività è subordinata al raggiungimento di una soglia minima pari a 42/60.
2. I dipendenti che non raggiungono tale soglia:
 - non partecipano alla distribuzione del fondo;
 - le relative economie sono redistribuite tra gli aventi diritto.

8. Differenziazione della produttività

1. La quota individuale teorica è modulata sulla base del punteggio di performance, secondo le seguenti fasce:

Punteggio	Percentuale erogazione
57 – 60	100%
52 – 56	90%
47 – 51	75%
42 - 46	60%

< 42	0 %
------	-----

2. Il sistema garantisce una effettiva differenziazione dei trattamenti economici, in coerenza con il CCDI.
3. Resta ferma l'applicazione della maggiorazione della performance individuale prevista dal CCDI vigente, attribuita sulla base della graduatoria dei punteggi di valutazione.

9. Performance organizzativa / di Area

1. Una quota della produttività è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di Area.
2. Il grado di raggiungimento degli obiettivi di Area è valutato su una scala da 1 a 4, sulla base degli esiti del monitoraggio degli obiettivi assegnati.
3. L'importo individuale della produttività, determinato ai sensi dell'articolo 8 a seguito della valutazione della performance individuale.
4. A tal fine, all'importo individuale è applicato un coefficiente correttivo secondo la seguente scala:

Valutazione Area	Coefficiente
4	1,00
3	0,90
2	0,75
1	0,60

5. L'applicazione del coefficiente di Area non incide sulla verifica della soglia minima di accesso di cui all'art. 7, che resta determinata esclusivamente sulla base della valutazione individuale.
6. L'importo così rideterminato costituisce la quota finale di produttività spettante.

10. Modalità di liquidazione

1. L'erogazione della produttività avviene:
 - a consuntivo;
 - a seguito della conclusione del processo di valutazione.
2. Le eventuali economie derivanti da:
 - mancato raggiungimento della soglia minima;
 - assenze o riproporzionamenti
 sono ridistribuite tra gli aventi diritto secondo i medesimi criteri.

11. Indennità di risultato

Le indennità di risultato spettanti al Direttore e al personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione sono determinate nei rispettivi provvedimenti di conferimento degli incarichi e non rientrano nel fondo per la produttività di cui al presente documento.

I relativi importi e criteri di erogazione sono riportati nell'Allegato B, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.

ALLEGATO C - CRITERI DESCRITTIVI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Premessa

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del documento “Criteri di riparto del fondo produttività – anno 2025”.

Esso definisce i criteri descrittivi per l’attribuzione dei punteggi relativi agli indicatori di valutazione della performance individuale, al fine di garantire uniformità, trasparenza e oggettività del processo valutativo.

2. Struttura del sistema di valutazione

La valutazione della performance individuale è effettuata sulla base dei seguenti indicatori:

- livello di iniziativa professionale;
- relazioni con i colleghi e adattamento organizzativo;
- arricchimento professionale;
- orientamento alla soluzione dei problemi;
- grado di autonomia e responsabilità;
- orientamento ai risultati.

Per ciascun indicatore è attribuito un punteggio da 1 a 4, secondo i criteri descrittivi di seguito riportati.

3. Criteri descrittivi di attribuzione dei punteggi

<u>Indicatori di valutazione</u>			<u>Punteggio attribuibile</u>
3	Livello di iniziativa professionale	Non ha manifestato nel corso dell’anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall’esterno	1
		Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi	2
		Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità	3
		Ha spesso anticipato l’insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative	4
6	Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	Ha dimostrato nel corso dell’anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi	1
		Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa	2
		Ha avuto nel corso dell’anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi	3
		Ha dimostrato nel corso dell’anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi	4
7	Arricchimento professionale	Nel corso dell’anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha	1

		portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale	
		Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto	2
		Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi	3
		Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale	4
8	Orientamento alla soluzione di problemi	Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca	1
		È riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali	2
		È riuscito ad affrontare con sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili	3
		Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme	4
9	Grado di autonomia e di responsabilità	Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità	1
		Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate	2
		Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate	3
		Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate	4
10	Orientamento ai risultati	Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi	1
		Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati	2
		Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno	3
		Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti	4