

Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la Performance organizzativa

1. La corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la **Performance Organizzativa** interviene dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati effettuata con la validazione della relazione sulla performance di cui all'art.10 del D.Lgs.vo 150/2009.
2. La valutazione della performance organizzativa viene effettuata secondo quanto stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Ai fini della erogazione del **compenso per la performance organizzativa** si tiene conto, innanzitutto, del grado di raggiungimento dei risultati, nel modo che segue:

conseguimento totale	100% della quota
conseguimento superiore all'89%	100% della quota
conseguimento pari al 70-89%	80% della quota
conseguimento pari al 50-69%	60% della quota
conseguimento inferiore al 50%	zero

4. Determinata la percentuale di raggiungimento dei risultati e quindi la quota da distribuire, si procede alla erogazione del salario accessorio sulla base dei seguenti parametri:

TABELLA SALARIO ACCESSORIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AREA	QUALIFICA	PARAMETRO	N. DIPENDENTI
Area "A"	A1	1,4	1
	A2		
	A3		
Area "B"	B1	1,5	4
	B2		
	B3	1,6	
Area "C"	C1	1,7	7
	C2		
	C3	1,8	
	C4		
	C5		

- Le somme stanziare per le singole aree saranno suddivise per i giorni totali di effettiva presenza dei dipendenti appartenenti alle singole aree ed il coefficiente ottenuto moltiplicato per i giorni di presenza di ogni singolo lavoratore.
- Ai fini della corresponsione del predetto compenso sono da considerarsi effettiva presenza, oltre ai giorni di lavoro ordinario e quelli per i quali la vigente normativa ne prevede la corresponsione nonostante l'assenza.