



parco nazionale
dell'**alta murgia**

INTEGRAZIONE AL CONTATTO INTEGRATIVO DI ENTE 2015

SOTTOSCRITTO IN DATA 10/12/2015

ART. 6 BIS

Criteria 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 | | |
| Area "C" | C1 | 1,7 | 7 |
| | C2 | | |
| | C3 | 1,8 | |
| | C4 | | |
| | C5 | | |



parco nazionale
dell'**alta murgia**

- 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.

ART. 6 TER

Impegno e merito individuale

1. L'impegno ed il merito individuale ha la finalità di valorizzare l'impegno profuso, i risultati perseguiti, la qualità della prestazione e lo sviluppo delle competenze professionali dei singoli dipendenti, in un quadro di trasparenza e di ottimizzazione dei servizi resi e dell'adempimento della prestazione.
2. L'adozione di tale sistema responsabilizza tutto il personale sul corretto adempimento qualitativo della prestazione e sugli obiettivi sia individuali che collettivi, spingendo verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale.
3. La misurazione dell'apporto individuale è affidata alla scheda di valutazione improntata a principi di oggettività e imparzialità, costruita nel rispetto dei seguenti criteri generali:
 - individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
 - verifiche finali con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
 - oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
 - comunicazione ai dipendenti dei criteri di valutazione;
 - partecipazione dei valutati al procedimento;
 - contraddittorio in caso di valutazione non positiva da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.

Ai fini della erogazione del **compenso per la performance individuale** 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 |

5. 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:



parco nazionale°
dell'**alta murgia**

a. Area di appartenenza;

TABELLA SALARIO ACCESSORIO PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

4. La quota annua spettante a ciascun dipendente, viene determinata in ragione della percentuale di obiettivi raggiunti.

