



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.

