

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. Si confermano gli attuali parametri di misurazione e più precisamente:

Indicatore progettuale – strategico – MBO (grado di raggiungimento degli obiettivi 2020).

Tale indicatore sarà calcolato secondo due metodi denominati rispettivamente:

Algoritmo semplice di calcolo

=

N.ro obiettivi raggiunti
N.ro totale obiettivi

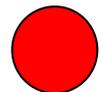
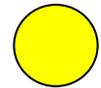
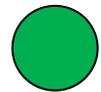
Algoritmo complesso di calcolo

=

N.ro obiettivi raggiunti *valore obiettivo
Sommatoria punteggi massimi obiettivi

Il grado di raggiungimento degli obiettivi sarà considerato complessivamente positivo quando il calcolo secondo i due algoritmi determina:

- **Un risultato uguale o superiore al 85% (performance organizzativa eccellente)**
- **Un risultato sufficiente quando è maggiore del 80% e minore del 85% (performance organizzativa positiva)**
- **Un risultato negativo quando il risultato assumerà un valore inferiore al 80% (performance organizzativa negativa)**



3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.
4. L'indennità di risultato potrà essere attribuita da un minimo del 15% ad un massimo del 25% fermo restando il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e l'art. 15 comma 4.
5. In caso di superamento dell'importo massimo di cui al comma precedente l'importo dell'indennità di risultato spettante verrà ricalcolato e distribuito in modo proporzionale agli aventi diritto.

6. Si definiscono le seguenti fasce di erogazione:

Un risultato negativo quando il risultato assumerà un valore inferiore all'80% (performance organizzativa negativa)	15%
Un risultato sufficiente quando è maggiore dell'80% e minore del 85% (performance organizzativa positiva)	20%
Un risultato uguale o superiore all'85% (performance organizzativa eccellente) **	25%

** fermo restando il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017