



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio (D.Lgs. 33/2013, art. 20 comma 2)

Criteri generali per la valorizzazione dell'apporto individuale di cui al "Regolamento di verifica della performance" (DDG 25/2016):

1. I criteri di valorizzazione della performance individuale attengono agli apporti soggettivi, ai risultati da conseguire ed all'attività da svolgere per il raggiungimento degli obiettivi specifici di ciascuna Struttura (CdR).
2. Detti criteri sono definiti all'interno degli ambiti organizzativi individuati dal responsabile all'interno della propria struttura, nel rispetto del protocollo applicativo del sistema premiante di cui ai Contratti collettivi integrativi aziendali. A ciascun criterio devono essere associati dei livelli di "flessibilità" posti in una scala, di norma da tre a cinque gradini, che consentano la valorizzazione differenziale della performance individuale.
3. I criteri e i correlati livelli, pena la mancata distribuzione del premio di risultato, devono essere coerenti e significativi, associati al raggiungimento di obiettivi realmente sfidanti, funzionali agli indirizzi strategici e al Programma Attività, efficaci per le finalità di miglioramento costante della produttività. In ogni caso deve essere garantito il pieno riconoscimento del merito individuale e la differenziazione dell'apporto soggettivo all'interno dell'equipe del personale che vi opera.
4. I livelli di misurazione sono definiti secondo un glossario* che consenta l'omogeneità della valorizzazione.

*** Glossario personale Comparto:** elenco delle componenti di apporto

- A. Programmazione del lavoro
- B. Attenzione all'ordine e alla qualità
- C. Attenzione alla tempistica
- D. Competenze ed abilità
- E. Soluzione dei problemi (problem solving operativo)
- F. Orientamento al risultato
- G. Iniziativa e innovazione
- H. Flessibilità
- I. Cooperazione interfunzionale e capacità relazionale
- L. Consapevolezza organizzativa
- M. Trasferimento di competenze
- N. Acquisizione di competenze

*** Glossario personale Dirigente:** elenco delle componenti di apporto

- A. Programmazione del lavoro
- B. Attenzione alla qualità e alla tempistica
- C. Competenze tecniche
- D. Orientamento al risultato
- E. Soluzione dei problemi (problem solving)
- F. Pensiero analitico e concettuale
- G. Iniziativa e innovazione
- H. Flessibilità
- I. Coinvolgimento dei collaboratori
- J. Cooperazione interfunzionale
- K. Consapevolezza organizzativa
- L. Capacità di rappresentanza/rapporti con le Istituzioni



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

CRITERI SPECIFICI DI CUI AL:

- ↵ **PROTOCOLLO APPLICATIVO DEL SISTEMA PREMIANTE (CCID) PER IL PERSONALE DEL COMPARTO**
- ↵ **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO (CCID) PER IL PERSONALE DIRIGENTE**

La prestazione lavorativa nell'anno di riferimento è esaminata in due livelli sequenziali e, all'interno di questi, sotto diversi aspetti.

Il **primo livello** guarda all'efficacia dell'operato in squadra, individuata nel Centro di Responsabilità (CdR) e si traduce nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi a livello di unità organizzativa e CdR omogenei (accorpati); da tale verifica discende, in misura direttamente proporzionale, l'ammontare incentivante effettivamente da distribuire fra i componenti (**performance organizzativa**).

Il **secondo livello**, invece, riguarda la dimensione del merito individuale, frutto delle capacità e dell'impegno prestato dai singoli dipendenti, e si esplica nella valorizzazione degli apporti individuali ai risultati di performance della unità organizzativa di appartenenza. L'accesso all'incentivo a livello individuale si basa su due elementi di valorizzazione degli apporti individuali: il *parametro individuale di accesso* e la *valorizzazione dell'apporto individuale del singolo dipendente* ai risultati della struttura di appartenenza.

Per quanto riguarda il **parametro individuale di accesso**, è stabilita una batteria di punteggi che sono attribuiti ai dipendenti con riferimento a specifiche posizioni e livelli di responsabilità ai fini dell'individuazione del premio incentivante, così come riferito ai due differenti Fondi contrattuali per il personale del Comparto e per la Dirigenza:

Coefficienti di accesso al Fondo "Produttività" CCNL Comparto	
Categoria CCNL Comparto	Parametro Comparto
Ds	2,05
D	2,00
C	1,80
Bs	1,70
B	1,60
A	1,50

Coefficienti di accesso al Fondo "Retribuzione di risultato" CCNL Dirigenti	
Tipologia di incarico dirigenziale	Parametro Dirigenza
Direttore di Struttura Complessa	1,2
Direttore di Struttura Semplice	1,2
Dirigente con incarico professionale	1

Il secondo elemento attiene all'effettiva valorizzazione **dell'apporto individuale del singolo dipendente (performance individuale) ai risultati della unità organizzativa di appartenenza**.

Attraverso una specifica Scheda Individuale, i Dirigenti sovraordinati, una volta recepiti gli obiettivi della unità organizzativa per l'anno di riferimento, procedono ad assegnare e spiegare ai rispettivi collaboratori almeno tre CRITERI/OBIETTIVI, espressione di una concreta performance individuale attesa, migliorativa rispetto alle prestazioni da rendersi in via ordinaria e correlata agli obiettivi di performance della Struttura di appartenenza o, più in generale, agli obiettivi di performance agenziali, quale elemento di miglioramento dei servizi resi all'utenza.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Il risultato di performance corrispondente ad ogni criterio/obiettivo, è misurato attraverso una scala di norma su cinque livelli.

Il totale dei punteggi correlati i singoli criteri/obiettivi determina il punteggio di valorizzazione dell'apporto individuale (performance individuale).

Il premio finale spettante (trattamento accessorio), risulta quindi - con riferimento ai due differenti e separati fondi Contrattuali Comparto e Dirigenza - dalla combinazione del parametro individuale di accesso e del punteggio di valorizzazione dell'apporto individuale, il cui risultato è a sua volta combinato con il risultato di performance organizzativa.

ULTERIORI SPECIFICITÀ DEL PROTOCOLLO APPLICATIVO DEL SISTEMA PREMIANTE (CCID) PER IL PERSONALE DEL COMPARTO (IN VIGORE DALL'ANNO 2019): CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI UNA MAGGIORAZIONE DELLA PREMIALITÀ INDIVIDUALE AD UNA QUOTA DI DIPENDENTI

Questa misura, relativa al "bonus annuale delle eccellenze", si colloca nel quadro di norme finalizzate a potenziare gli strumenti di incentivazione del miglioramento delle prestazioni erogate dalla Pubblica Amministrazione, in sintonia con i principi dell'art. 21 del D.Lgs. 150/2001.

In attuazione dell'art. 82 del CCNL 21/05/2018 è attribuita ad un massimo del 5% del personale del Comparto in servizio in ARPAS nell'anno di riferimento una integrazione del premio individuale computata con riferimento al valore medio economico per Categoria determinato dal parametro di accesso al fondo, integrato nella misura del 30% rispetto al parametro applicato a tutti i dipendenti.

Tale maggiorazione è attribuita sulla base di criteri selettivi.

Hanno diritto al potenziale accesso all'integrazione i dipendenti che siano stati assegnatari di obiettivi ad elevata complessità, cioè:

- volti a produrre risultati migliorativi dei servizi esterni/interni
- concretamente utili e funzionali a raggiungere gli obiettivi agenziali
- relativi ad attività aggiuntive e non sostitutive o comunque rientranti negli ordinari compiti di ufficio
- commisurati alla categoria di inquadramento del dipendente