

CRITERI DEFINITI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

ANNO 2019-2020-2021-2022

PERSONALE DEI LIVELLI DAL I AL III – RICERCATORI E TECNOLOGI

L'ammontare delle risorse destinato alla remunerazione della performance organizzativa, integrato con la corresponsione di una quota dell'indennità per oneri specifici determinata in ragione delle economie realizzatesi viene erogato, in coerenza con quanto disposto dall'art. 40, comma 3 bis D. Lgs. n.165/2001, in misura differenziata sulla base dei documenti correnti in ordine alla valutazione della performance. Il parametro valoriale da prendere in considerazione ai fini della distribuzione *pro-capite* del predetto importo è fissato sulla base delle attività caratteristiche degli enti di ricerca e come tali tipizzate nell'ambito del Piano triennale delle attività dell'Istituto ex art. 7 D. Lgs. n. 218/2016, ovvero: a) ricerca istituzionale; b) ricerca scientifica; c) terza missione. Detto importo verrà distribuito, senza distinzione di livello nella qualifica, nel modo seguente:

- per tutto il personale dei ricercatori e tecnologi, mediante parametrizzazione dell'attività svolta dalla Struttura di appartenenza in rapporto agli obiettivi di performance previsti e relativi alla ricerca istituzionale, ricerca corrente e terza missione. Il relativo set di 4 indicatori utilizzati determina il relativo *range* valoriale nel modo seguente:

| Livello di Performance Organizzativa di Struttura | Range di valutazione | % quota IOS correlata alla performance |
|--|-----------------------------|---|
| Ottimo | $> 75\%$ | 100% |
| Buono | $56\% \leq x \leq 75\%$ | 80% |
| Sufficiente | $26\% \leq x \leq 55\%$ | 50% |
| Insufficiente | $0 \geq 25\%$ | 0% |

PERSONALE DEI LIVELLI IV - VIII

Quota parte delle risorse verrà distribuita, nel modo seguente:

- per il personale appartenente alla Strutture dell'area tecnico — scientifica, in maniera differenziata mediante parametrizzazione dei risultati dell'attività svolta dalla Struttura di appartenenza in rapporto agli obiettivi relativi alla ricerca istituzionale, ricerca corrente e terza missione, come indicato nei documenti in ordine alla valutazione della performance. Il relativo set di 4 indicatori utilizzati determina il relativo range valoriale nel modo seguente:

| Livello di Performance Organizzativa di Struttura | Range di valutazione | % quota di produttività correlata alla performance |
|--|-----------------------------|---|
| Ottimo | $> 75\%$ | 100% |
| Buono | $56\% \leq x \leq 75\%$ | 80% |
| Sufficiente | $26\% \leq x \leq 55\%$ | 50% |
| Insufficiente | $0 \geq 25\%$ | 0% |

. per il personale appartenente alle Strutture dell'area operativa - amministrativa, il criterio di attribuzione pro capite dell'importo è correlato alla misurazione della componente di performance organizzativa attribuita nella scheda di valutazione al Direttore della Struttura di appartenenza per l'anno di riferimento, secondo i coefficienti elencati nella tabella sopra riportata.

La restante quota parte verrà distribuita, a titolo di performance individuale, secondo i risultati ottenuti dal dipendente in base alla scheda dei comportamenti personali correlati alle competenze organizzative, relazionali e professionali di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance: salva restando la procedura di conciliazione, a garanzia dei valutati, prevista dall'art. 7 comma 2bis del D.lgs. n. 150/2009 in materia di Sistema di misurazione e valutazione della performance.

I parametri valoriali saranno i seguenti:

| Livello di Performance | Range di valutazione | % quota di produttività individuale |
|-------------------------------|-----------------------------|--|
| Ottimo | 3 | 100% |
| Buono | 2 | 80% |
| Sufficiente | 1 | 50% |
| Insufficiente | 0 | 0% |