

**AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
PUBBLICA DI CIVITAVECCHIA**

ACCORDO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO

Personale non dirigente - Anno 2026

Versione coordinata con Sistema di Misurazione e Valutazione del Premio di Risultato (SMVP)

PREMESSE

Le Parti, nel rispetto del CCNL Federcasa vigente e della disciplina relativa alla contrattazione aziendale e al Premio di risultato, intendono definire per l'anno 2026 un sistema incentivante capace di valorizzare in maniera effettiva il contributo del personale al miglioramento dell'attività di ATER Civitavecchia.

Il sistema premiale viene costruito in coerenza con la programmazione aziendale e, in particolare, con gli obiettivi strategici e gestionali attribuiti alla Direzione. Gli obiettivi assegnati al personale non dirigente costituiscono pertanto la declinazione operativa degli obiettivi della Direzione, secondo le competenze proprie delle diverse strutture aziendali e dei singoli gruppi di lavoro.

Le Parti intendono assicurare un collegamento diretto tra programmazione aziendale, responsabilità della Direzione, attività degli uffici e valutazione del contributo individuale, secondo la sequenza: obiettivo strategico della Direzione, progetto aziendale, attività del gruppo di lavoro, contributo individuale del dipendente.

Il Premio di risultato non deve risolversi in una distribuzione uniforme delle risorse disponibili, ma deve costituire una componente variabile della retribuzione collegata a risultati preventivamente individuati, oggettivamente misurabili e verificabili a consuntivo. Per tale ragione il presente accordo introduce un Sistema di Misurazione e Valutazione del Premio di Risultato, che definisce in modo preventivo e trasparente formule, soglie e coefficienti applicabili a ciascuna componente economica.

Ai fini del presente accordo, la denominazione SMVP identifica esclusivamente il sistema contrattuale aziendale utilizzato per la determinazione del Premio di Risultato del personale non dirigente e non comporta, di per sé, l'applicazione della disciplina dello SMVP prevista per le pubbliche amministrazioni dal decreto legislativo n. 150/2009.

Le Parti intendono inoltre valorizzare la continuità della prestazione lavorativa e l'effettiva partecipazione ai processi di innovazione e miglioramento organizzativo dell'Azienda, nel pieno rispetto delle tutele riconosciute dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

Art. 1 - Oggetto e finalità dell'accordo

Il presente accordo disciplina i criteri di determinazione e distribuzione del Premio di Risultato relativo all'anno 2026 per il personale non dirigente di ATER Civitavecchia.

Il Premio viene collegato al raggiungimento di obiettivi aziendali, alla partecipazione a progetti specifici, alla qualità della prestazione individuale, alla continuità del servizio e all'andamento economico-finanziario dell'Azienda. Gli obiettivi attribuiti al personale devono risultare coerenti con quelli assegnati alla Direzione e devono rappresentarne, per quanto possibile, una traduzione in attività operative concretamente misurabili.

Art. 2 - Ammontare complessivo delle risorse

Per l'anno 2026 viene destinata al Premio di Risultato una somma complessiva massima pari ad euro 100.000,00. Tale importo costituisce il plafond massimo teoricamente erogabile e non una somma necessariamente distribuibile.

Ciascuna componente del Premio è liquidata esclusivamente nella misura effettivamente maturata secondo il presente accordo e il relativo SMVP. Le somme non maturate per mancato o parziale raggiungimento dei risultati restano in azienda a titolo di economie, salvo le sole rettifiche derivanti da arrotondamenti matematici.

L'importo di euro 100.000,00 costituisce il costo aziendale comprensivo degli oneri previdenziali, assistenziali e contributivi.

Art. 3 - Struttura generale del Premio

Il Premio viene articolato in sei componenti autonome, ciascuna dotata di un proprio fondo massimo e di specifici criteri di misurazione. La parte prevalente delle risorse, pari al 90%, è destinata a produttività, progetti, performance e continuità della prestazione. Il restante 10% è collegato alla redditività e all'andamento del bilancio.

815

CA

Art. 4 - Misurazione degli obiettivi e dei progetti

Ogni obiettivo deve essere misurato mediante uno o più indicatori espressi in termini quantitativi, percentuali, temporali o di completamento di specifiche milestone. Per gli indicatori quantitativi il grado di raggiungimento viene calcolato applicando le formule previste nell'Allegato A, distinguendo gli indicatori nei quali il miglioramento consiste in un incremento da quelli nei quali consiste in una riduzione.

Il grado di raggiungimento di ciascun indicatore è espresso su una scala da 0 a 100 e non può eccedere il 100%, anche in presenza di risultati superiori al target. Il risultato complessivo di un obiettivo o di un progetto è dato dalla media ponderata dei relativi indicatori.

Per gli obiettivi aziendali comuni e per i progetti ordinari è prevista una soglia minima di accesso pari a 60/100. Al di sotto di tale soglia la relativa componente economica non viene maturata. Per i progetti strategici, in ragione della maggiore premialità ad essi collegata, la soglia minima di risultato è fissata in 70/100.

Il premio di risultato, al fine di consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, è variabile ed è calcolato nella misura massima del 100% con riferimento ai risultati incrementali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le Parti, rispetto ad un periodo congruo, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi puntualmente rilevabili.

Art. 5 - Determinazione del premio dei progetti

Per ciascun progetto il fondo effettivamente maturato si ottiene moltiplicando il budget massimo del progetto per la percentuale di risultato conseguita. Per i progetti ordinari, se il risultato è inferiore a 60/100, il progetto non matura alcuna quota. Per i progetti strategici la soglia minima è pari a 70/100. Superata la soglia applicabile, la quota maturata è proporzionale al risultato conseguito.

Il fondo maturato viene ripartito tra i partecipanti mediante una sola formula, comune a tutte le componenti individuali: $\text{quota del dipendente} = \text{fondo maturato} \times \text{peso individuale} / \text{somma dei pesi individuali dei beneficiari}$. Il peso individuale è dato dal coefficiente di servizio moltiplicato, quando previsto, per il coefficiente individuale applicabile alla specifica componente.

Art. 6 - Valutazione del contributo individuale ai progetti e limiti all'erogazione individuale

Il raggiungimento del risultato da parte del gruppo non determina automaticamente la corresponsione dello stesso importo a tutti i partecipanti. Per ciascun progetto il Responsabile valuta il contributo del singolo dipendente sulla base di quattro fattori: quantità dell'attività svolta, qualità e accuratezza, rispetto delle scadenze, autonomia e collaborazione.

Per ciascun fattore il valutatore utilizza esclusivamente giudizi predeterminati, ai quali corrispondono punteggi fissi. La media ponderata dei quattro fattori determina il punteggio di contributo individuale, che viene trasformato nel coefficiente riportato nell'Allegato A.

Il coefficiente individuale varia da 0,00 a 1,20. In questo modo il dipendente che abbia fornito un apporto significativamente superiore riceve una quota maggiore, senza modificare il fondo complessivamente maturato dal progetto.

Un dipendente non potrà percepire un premio superiore al 20% della propria retribuzione annuale lorda calcolata al netto della retribuzione alla persona cd. *Ad personam*, ove attribuita.

Art. 7 - Fattore redditività e andamento del bilancio

Alla componente collegata alla redditività aziendale viene destinata una somma massima pari ad euro 10.000,00. Tale somma non costituisce una quota automaticamente spettante e può essere erogata esclusivamente se il bilancio dell'esercizio evidenzia andamenti positivi degli indicatori di bilancio.

La condizione preliminare si considera soddisfatta se il risultato economico dell'esercizio presenta trend positivi anche in presenza di disavanzo negativo.

La quota di redditività viene determinata verificando che gli indici di bilancio rappresentativi dell'andamento generale dell'Azienda- registrata nell'anno a cui si riferisce il premio, rispetto ad un periodo precedente (anno o biennio o triennio).

Essa è ripartita fra i lavoratori in servizio, tenuto conto del rispettivo livello di inquadramento, ovvero ai parametri di riferimento di cui alla tabella rinvenibile all'art. 72 del CCNL Federcasa 2022-2024.

Art. 8 - Sistema di Misurazione e Valutazione del Premio di Risultato (SMVP)

Il calcolo del Premio di Risultato è effettuato esclusivamente mediante il SMVP allegato al presente accordo. Il sistema utilizza formule predeterminate e uniformi e non consente, in sede di liquidazione, l'introduzione di ulteriori coefficienti, correttivi o criteri discrezionali non previsti dall'accordo.

Per ogni dipendente viene determinato un coefficiente di servizio, calcolato in modo semplice sulla base dei mesi di rapporto nell'anno e della percentuale media di part-time. Le assenze non riducono tale coefficiente e incidono esclusivamente sulla componente di continuità della prestazione.

Il Premio individuale è dato dalla somma delle sei quote eventualmente maturate. Tutte le componenti utilizzano le medesime due regole di calcolo: prima si determina il fondo effettivamente maturato in base al risultato. Successivamente quel fondo viene ripartito tra i beneficiari in proporzione ai rispettivi pesi individuali. L'Allegato A contiene una legenda e un esempio numerico completo.

Nessun obiettivo, progetto o indicatore può produrre effetti economici se, prima dell'avvio del periodo di misurazione, non risultano formalmente indicati almeno la descrizione dell'obiettivo, baseline, target, indicatore, peso, fonte del dato, il gruppo di lavoro ed il Responsabile di progetto.

I calcoli intermedi sono effettuati con almeno quattro decimali. Gli importi individuali sono liquidati con arrotondamento al centesimo. Gli eventuali centesimi residui derivanti esclusivamente da arrotondamenti vengono attribuiti, nell'ambito del singolo fondo, secondo il metodo dei maggiori resti decimali.

Art. 9 - Partecipazione di tutto il personale

La partecipazione ai singoli progetti è determinata sulla base di criteri oggettivi, predeterminati e verificabili, correlati alle attività, alle competenze professionali e alla collocazione organizzativa dei dipendenti rispetto agli obiettivi e alle attività previste dal progetto.

Sono individuati, in particolare, quali criteri di partecipazione:

- a) la concreta riconducibilità delle attività svolte dal dipendente agli obiettivi del progetto;
- b) la professionalità e le competenze necessarie alla realizzazione delle attività progettuali;
- c) la collocazione organizzativa del dipendente nell'ambito della struttura interessata;
- d) l'effettivo contributo richiesto al dipendente per il conseguimento degli obiettivi;
- e) l'eventuale responsabilità o titolarità di attività direttamente interessate dal progetto.

L'individuazione dei partecipanti deve essere effettuata sulla base dei predetti criteri e deve risultare coerente con le attività effettivamente assegnate e svolte, evitando esclusioni o inclusioni prive di adeguata motivazione funzionale.

Tutti i dipendenti partecipano agli obiettivi aziendali comuni e sono inseriti in almeno un progetto ordinario e partecipano alla continuità della prestazione. Tutti possono inoltre partecipare agli obiettivi strategici e alla componente relativa alla performance individuale e, ricorrendone i presupposti, alla redditività.

I dipendenti inseriti nei progetti strategici accedono anche alla relativa componente aggiuntiva. La maggiore premialità trova quindi fondamento nella maggiore rilevanza e complessità delle attività svolte e nel contributo individualmente prestato, non nell'esclusione di una parte del personale dal sistema incentivante.

Art. 10 - Individuazione annuale degli obiettivi e dei progetti

Gli obiettivi generali, ordinari e strategici vengono individuati in coerenza con gli obiettivi assegnati alla Direzione. Per ciascun progetto vengono indicati l'obiettivo dirigenziale di riferimento, il responsabile (Dirigente o Quadro), i dipendenti coinvolti, il risultato atteso, gli indicatori, i pesi, le fonti di verifica e il budget massimo.

CP TB

Il target deve essere certificato utilizzando dati riferiti al 31 dicembre 2026 o al diverso periodo espressamente indicato nella scheda. Eventuali dati non disponibili al momento della sottoscrizione devono essere completati e formalmente certificati prima dell'avvio della misurazione e, comunque, entro il 30 marzo 2027.

Art. 11 - Verifica intermedia

Entro il 31 luglio dell'anno di riferimento viene effettuata una verifica intermedia sullo stato di avanzamento degli obiettivi e dei progetti. La verifica è finalizzata a evidenziare tempestivamente eventuali criticità, verificare l'attendibilità dei dati di monitoraggio e adottare, ove necessario, misure organizzative correttive.

Non possono essere modificati retroattivamente baseline, target, pesi, formule o criteri di valutazione. Eventuali modifiche rese necessarie da eventi sopravvenuti, non prevedibili e non imputabili ai partecipanti devono essere motivate, formalizzate prima della scadenza del progetto e mantenere, per quanto possibile, un livello di difficoltà equivalente a quello originariamente programmato.

L'esito della eventuale verifica intermedia è formalizzato in un breve verbale o report, conservato agli atti, nel quale sono riportati lo stato di avanzamento, le eventuali criticità riscontrate e le misure correttive concordate. Il contenuto rilevante ai fini della valutazione è comunicato ai dipendenti interessati.

Art. 12 - Valutazione conclusiva e contraddittorio

Al termine dell'anno e non oltre il 30 marzo dell'annualità successiva i responsabili dei progetti certificano i risultati sulla base delle fonti preventivamente individuate e completano le schede di valutazione del contributo ai progetti, salvo la valutazione della performance individuale che viene effettuata dal Direttore, il quale può acquisire ai fini della valutazione elementi informativi dai Responsabili dei progetti cui il dipendente ha partecipato.

L'Ufficio competente applica quindi le formule dell'Allegato A e predispone il prospetto di calcolo.

La valutazione individuale e il prospetto di calcolo vengono comunicati al dipendente, il quale può presentare osservazioni motivate entro dieci giorni dalla ricezione ad apposito collegio costituito dal Direttore Generale, dal Dirigente di Area e dall'RPCT, è facoltà del dipendente designare un rappresentante sindacale, ovvero un collega, in propria rappresentanza. Le osservazioni devono riguardare dati, indicatori, applicazione dei criteri o elementi della prestazione rilevanti ai fini della valutazione.

Il riesame è concluso con decisione motivata entro venti giorni dalla ricezione delle osservazioni, previa acquisizione, ove necessario, dei chiarimenti del responsabile della valutazione. Per tale periodo è sospesa l'erogazione del premio.

Art. 13 - Personale part-time, assunzioni e cessazioni

Per il personale a tempo parziale e per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno si applica il coefficiente di servizio previsto dall'Allegato A, calcolato, sulla base dei mesi di rapporto nell'anno e della percentuale media di part-time.

Per le componenti progettuali resta comunque necessario che il dipendente abbia partecipato effettivamente al progetto per un periodo sufficiente a consentire una valutazione attendibile del contributo prestato.

Art. 14 - Divieto di duplicazione degli incentivi

Le attività già oggetto di specifica incentivazione prevista dalla legge o dal contratto collettivo non possono essere nuovamente remunerate attraverso il presente Premio per la medesima prestazione. Particolare attenzione dovrà essere posta alle attività eventualmente già remunerate attraverso incentivi per funzioni tecniche o altri istituti specifici.

Art. 15 - Economie e somme non maturate

Le somme non maturate per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, per mancato superamento delle soglie minime o per assenza dei presupposti di redditività restano economie e non vengono automaticamente redistribuite. Invece le economie generate all'interno di un gruppo per il raggiungimento dei limiti di erogazione, vengono

ridistribuite agli altri dipendenti che hanno partecipato al progetto. L'eventuale ulteriore eccedenza all'interno del gruppo di lavoro, che incontra ulteriori limiti di erogazione, alimenta il budget della stessa categoria di obiettivi.

È esclusa in ogni caso la redistribuzione della quota di redditività non maturata. Sono ammesse esclusivamente le rettifiche necessarie a distribuire i residui di centesimi derivanti dagli arrotondamenti matematici del singolo fondo.

Art. 16 – Welfare aziendale

Le parti concordano, sulla possibilità attribuita al dipendente, che, avanzandone richiesta, gli importi dei premi individuali previsti dal combinato disposto dei precedenti articoli siano erogati per la totalità dell'importo o parte dello stesso, sottoforma di "Welfare aziendale".

Art. 17 - Salvaguardia contrattuale e normativa

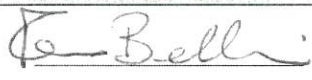
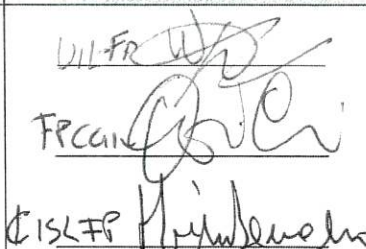
Il presente accordo è stipulato sulla base del CCNL Federcasa vigente. Qualora intervenga un nuovo CCNL che modifichi significativamente la disciplina del Premio di risultato, le Parti si incontreranno per verificare la necessità di adeguare il presente accordo.

Restano ferme le disposizioni legislative e regionali applicabili alle ATER del Lazio in materia di trattamento economico del personale e ogni altra disposizione inderogabile.

Art. 18 – Detassazione

Le parti, inoltre, prendono atto delle misure di detassazione previste dalla normativa vigente in materia, e propongono l'applicazione della stessa, purché i lavoratori dipendenti non abbiano percepito, nel periodo di imposta precedente alla ricezione del premio, un reddito di lavoro dipendente di importo superiore a 80.000 euro.

Civitavecchia, **28 SET. 2026**

Per ATER Civitavecchia	Per le Organizzazioni Sindacali
	

ALLEGATO A - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO (SMVP)

Il presente Allegato contiene tutte le regole necessarie per calcolare il Premio di Risultato. Il sistema è costruito per essere utilizzato con pochi passaggi: per ogni componente si determina prima quanto del fondo è stato effettivamente maturato. Successivamente il fondo maturato viene ripartito tra i dipendenti aventi diritto mediante una sola formula comune. La legenda seguente definisce i termini utilizzati nel calcolo.

Legenda essenziale

Voce	Significato
Fondo massimo	Somma massima disponibile per la singola componente o per il singolo progetto.
Percentuale di risultato	Percentuale, da 0 a 100, che misura quanto dell'obiettivo è stato effettivamente raggiunto.
Fondo maturato	Parte del fondo massimo effettivamente guadagnata in base al risultato raggiunto.
Coefficiente di servizio	Valore che tiene conto dei mesi di rapporto nell'anno e dell'eventuale part-time.
Coefficiente individuale	Valore utilizzato, quando previsto, per differenziare il contributo personale, la performance o la continuità.
Peso individuale	Coefficiente di servizio moltiplicato per il coefficiente individuale applicabile.

1 - Prima regola: calcolo della percentuale di risultato

Ogni obiettivo e ogni progetto devono essere definiti prima dell'avvio dell'anno mediante una scheda che indichi almeno: situazione iniziale (baseline), risultato atteso (target), dato consuntivo, fonte del dato e, se vi sono più indicatori, il peso di ciascuno. Nessun obiettivo privo di questi elementi può produrre effetti economici.

Quando il miglioramento consiste in un aumento, la percentuale di risultato si calcola confrontando l'incremento effettivamente ottenuto con l'incremento programmato:

$$\text{Percentuale di risultato} = (\text{Consuntivo} - \text{Baseline}) / (\text{Target} - \text{Baseline}) \times 100$$

Quando il miglioramento consiste invece in una riduzione, ad esempio dell'arretrato o dei tempi di lavorazione, si applica la formula inversa:

$$\text{Percentuale di risultato} = (\text{Baseline} - \text{Consuntivo}) / (\text{Baseline} - \text{Target}) \times 100$$

Il risultato non può essere inferiore a 0 né superiore a 100. Se un obiettivo è composto da più indicatori, la percentuale complessiva è data dalla media ponderata dei singoli risultati secondo i pesi indicati nella scheda iniziale. Per le attività che non possono essere misurate numericamente, la scheda iniziale deve indicare in modo espresso quale evento o milestone corrisponda al 0%, 60%, 70% e 100%.

Per gli obiettivi aziendali comuni e per i progetti ordinari è prevista una soglia minima di accesso pari a 60/100, sotto tale soglia il relativo fondo maturato è pari a zero. Per i progetti strategici la soglia minima è invece pari a 70/100.

2 - Seconda regola: calcolo del fondo effettivamente maturato

Una volta determinata la percentuale di risultato, il calcolo è identico per obiettivi comuni, progetti ordinari e progetti strategici:

$$\text{Fondo maturato} = \text{Fondo massimo} \times \text{Percentuale di risultato} / 100$$

Esempio: un progetto con budget massimo di euro 8.000,00 che raggiunge il 90% dell'obiettivo matura euro 7.200,00. La differenza di euro 800,00 resta economia e non viene redistribuita.

3 - Terza regola: ripartizione del fondo tra i dipendenti

Tutte le componenti individuali utilizzano la stessa formula di riparto. Per ogni dipendente si determina un peso individuale. Il fondo maturato viene quindi distribuito in proporzione ai pesi dei beneficiari.

$$\text{Quota del dipendente} = \text{Fondo maturato} \times \text{Peso individuale} / \text{Somma dei pesi individuali dei beneficiari}$$

Il peso individuale è dato dal coefficiente di servizio moltiplicato, quando previsto, per il coefficiente individuale relativo alla specifica componente. Per gli obiettivi aziendali comuni e per la redditività il coefficiente individuale è sempre pari a 1,00: la ripartizione dipende quindi soltanto dal periodo di servizio e dall'eventuale part-time.

3.1 - Coefficiente di servizio

Il coefficiente di servizio viene calcolato in dodicesimi, in modo da rendere immediato il calcolo. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è computata come mese intero; quella inferiore non è computata.

$$\text{Coefficiente di servizio} = (\text{mesi di rapporto nell'anno} / 12) \times \text{percentuale media di part-time}$$

Esempio	Coefficiente
Full-time per 12 mesi	1,00
Part-time 50% per 12 mesi	0,50
Full-time per 6 mesi	0,50
Part-time 80% per 9 mesi	0,60

Le assenze non riducono il coefficiente di servizio. Esse rilevano esclusivamente nella componente specifica dedicata alla continuità della prestazione, nei limiti previsti dall'accordo.

3.2 - Progetti ordinari e strategici: coefficiente di contributo individuale

Dopo aver determinato il fondo maturato dal progetto, il responsabile valuta il contributo di ciascun partecipante. La valutazione utilizza quattro fattori e giudizi a punteggio fisso, evitando valutazioni numeriche libere.

Fattore	Peso
Quantità dell'attività effettivamente realizzata	40%
Qualità e accuratezza del lavoro	25%
Rispetto delle scadenze	20%
Autonomia, collaborazione e problem solving	15%

Giudizio	Punteggio
Insufficiente	50
Adeguito	75
Pienamente soddisfacente	90
Eccellente	100

La media ponderata dei quattro fattori determina il punteggio complessivo del contributo. La media ponderata si calcola moltiplicando ciascun valore per il rispettivo peso, sommando i risultati ottenuti e dividendo il totale per la somma di tutti i pesi. A tale punteggio corrisponde automaticamente il seguente coefficiente individuale:

Punteggio complessivo	Coefficiente individuale
Inferiore a 60	0,00
Da 60 a 69,99	0,80
Da 70 a 79,99	0,90
Da 80 a 89,99	1,00
Da 90 a 94,99	1,10
Da 95 a 100	1,20

Il peso individuale utilizzato per la ripartizione del progetto è il seguente: coefficiente di servizio × coefficiente individuale di contributo. Un dipendente con coefficiente individuale pari a 0 non partecipa alla ripartizione della quota del progetto.

Regola speciale per i progetti strategici: il partecipante con punteggio individuale inferiore a 70/100 non accede alla ripartizione della quota strategica e, ai soli fini di tale componente, il suo coefficiente individuale è assunto pari a 0,00. La fascia 60-69,99 e il relativo coefficiente 0,80 restano applicabili ai progetti ordinari e alla performance individuale, ma non ai progetti strategici.

4 - Performance individuale

La performance individuale complessiva viene valutata con lo stesso metodo semplice utilizzato per i progetti: cinque fattori, giudizi a punteggio fisso e trasformazione automatica del risultato nel medesimo coefficiente individuale della tabella precedente.

Fattore	Peso
Qualità e accuratezza della prestazione	25%
Produttività e rispetto dei termini	25%
Autonomia e problem solving	20%
Collaborazione e orientamento al servizio	15%
Innovazione, adattamento e utilizzo degli strumenti digitali	15%

Per ciascun fattore il valutatore sceglie uno dei quattro giudizi già indicati: Insufficiente = 50; Adeguato = 75; Pienamente soddisfacente = 90; Eccellente = 100. La media ponderata determina il coefficiente individuale secondo la tabella del paragrafo 3.2. Il fondo viene quindi ripartito con la formula generale di cui al paragrafo 3.

5 - Continuità della prestazione

Per la sola componente dedicata alla continuità, al numero degli episodi di malattia ordinaria della durata da uno a tre giorni lavorativi corrisponde direttamente il seguente coefficiente:

Episodi rilevanti nell'anno	Coefficiente di continuità
Da 0 a 2	1,00
3	0,90
4	0,80
5	0,70
6 o più	0,60

Il peso individuale è dato dal coefficiente di servizio × coefficiente di continuità. Le assenze protette e le ulteriori ipotesi neutralizzate e non conteggiate, sono le seguenti: ferie, festività soppresse, banca ore, permessi compensativi, astensione obbligatoria per maternità/paternità e permessi sindacali connessi all'attività aziendale.

6 - Redditività

La redditività viene calcolata in modo semplificato. Resta ferma la condizione preliminare prevista dall'art. 13: se il trend economico è negativo la quota di redditività non sarà erogata.

Il fondo stanziato viene ripartito tra tutti i dipendenti aventi diritto utilizzando il parametro abbinato al livello e la seguente formula.

Quota redditività = $(10.000/\Sigma PAR) \cdot PAR$

Livello	PAR
Q1	220
Q2	190
AS	176
A1	162
A2	150
A3	138
BS	137
B1	135

Livello	PAR
B2	128
B3	121
C1	118
C2	114
C3	110
DS	108
D1	103
D2	100

7 - Obiettivi aziendali comuni

Per ciascuno viene calcolata la percentuale di risultato secondo il paragrafo 2. La percentuale complessiva è la media ponderata dei risultati secondo i pesi che verranno indicati mediante la determinazione di individuazione dei premi. Se il risultato complessivo è inferiore a 60/100 il fondo maturato è zero; se è pari o superiore a 60/100 si applica la formula di cui al paragrafo 3. Il fondo maturato viene ripartito tra tutti i dipendenti in base al solo coefficiente di servizio.

8 - Formula finale del Premio individuale

Il Premio spettante al singolo dipendente è semplicemente la somma delle quote effettivamente maturate nelle sei componenti. La quota strategica è pari a zero per chi non è stato preventivamente inserito in uno dei progetti strategici; la quota di redditività è pari a zero quando non ricorre la condizione preliminare prevista dall'art. 13.

Premio individuale = quota obiettivi comuni + quota progetto ordinario + eventuale quota strategica + quota performance + quota continuità + quota redditività

9 - Esempio sintetico di funzionamento

A titolo meramente esemplificativo, si ipotizzi che un progetto strategico abbia un budget massimo di euro 10.000,00 e raggiunga il 90% del target. Il fondo maturato è quindi pari a euro 9.000,00. Se i quattro partecipanti hanno, dopo l'applicazione del coefficiente di servizio, pesi individuali pari a 1,20; 1,10; 1,00 e 0,90, la somma dei pesi è 4,20. Il primo dipendente riceverà euro $9.000,00 \times 1,20 / 4,20 =$ euro 2.571,43; il quarto riceverà euro $9.000,00 \times 0,90 / 4,20 =$ euro 1.928,57. Non è necessario alcun ulteriore calcolo discrezionale.

ALLEGATO B - OBIETTIVI AZIENDALI E PROGETTI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Il presente Allegato individua gli obiettivi operativi del personale non dirigente, in diretta coerenza con gli obiettivi strategici e gestionali assegnati alla Direzione. I target indicati costituiscono il parametro di riferimento per l'anno 2026.

B.1 Progetti Comuni

Cod.	Obiettivo / riferimento dirigenziale	Indicatore e baseline	Target 2027	Peso
AC1	Riduzione dei tempi di lavorazione e dell'arretrato / miglioramento efficienza organizzativa	a) n. pratiche >90 giorni al 31.12.2026; b) % nuove pratiche concluse nei termini	a) riduzione $\geq 20\%$; b) almeno 90% nei termini	25%
AC2	Qualità dei dati e digitalizzazione / clean-up gestionale e integrazione banche dati	a) n. anomalie censite al 31.12.2026; b) % documenti correttamente fascicolati digitalmente	a) definizione di almeno 80% delle anomalie lavorabili; b) almeno 95%	25%
AC3	Morosità e riscossione / rafforzamento recupero crediti	a) % posizioni morose censite e classificate; b) % posizioni azionabili lavorate entro 30 giorni	a) almeno 95%; b) almeno 90%	20%
AC4	Integrazione organizzativa / integrazione protocollo-contabilità-patrimonio-utenza	a) n. processi mappati e standardizzati; b) riduzione passaggi/archivi paralleli rispetto alla baseline	a) almeno 6 processi; b) riduzione almeno 20%	15%
AC5	Formazione e transizione digitale / sviluppo competenze	a) % iniziative formative programmate completate; b) % personale destinatario che utilizza le nuove procedure	a) almeno 90%; b) almeno 90%	15%

Per ciascun obiettivo comune il risultato è dato dalla media ponderata degli eventuali sub-indicatori. Ove non diversamente specificato nella scheda annuale, i sub-indicatori dello stesso obiettivo hanno pari peso.

B.2 Progetti-obiettivo ordinari

Prima dell'avvio dell'anno devono essere individuati i partecipanti e l'eventuale percentuale di part-time. Dopo l'avvio del periodo di misurazione i budget non possono essere modificati retroattivamente.

Cod.	Progetto	Indicatori	Target sintetico
O1	Realizzazione Piano Vendite	Fasi di avanzamento per la realizzazione	Pubblicazione Avviso per manifestazione di interesse 60 %; Raccolta delle manifestazioni 70%; rimodulazione del precedente avviso sostituendo gli immobili non venduti 90%; Avvio procedure di vendita entro 31-12-2026 100%.
O2	Raccolta e censimento dei libretti di impianto degli immobili interessati dall'intervento PINQuA	Fasi di avanzamento per la realizzazione	Raccolta e catalogazione del 50 % dei libretti totali 60%; Raccolta e catalogazione del 70% dei libretti totali 80%; Raccolta e catalogazione del 90% dei libretti totali 100% .
O3	Regolamenti interni	Fasi di avanzamento per la realizzazione	Almeno 4 regolamenti redatti 60%; Almeno 2 regolamenti pubblicati 80%; Almeno 4 regolamenti pubblicati 100%.

Cod.	Progetto	Indicatori	Target sintetico
O4	Contenzioso e precontenzioso	Fasi di avanzamento per la realizzazione	Censimento del 100% dei procedimenti contenziosi giudiziali 60%; Censimento del 100% dei procedimenti precontenziosi 80%; adozione del modello di decreto di rilascio immobili da notificare tramite U.N.E.P. 100%.
O5	Sostituzione Archivi Cartacei	Fasi di avanzamento per la realizzazione	Selezione dei documenti da mandare al macero riservato 60%; smaltimento della documentazione selezionata 80%; disinfestazione e pulizia locali adibiti ad archivio cartaceo 90%; riorganizzazione archivio 100%.
O6	Contabilità e Fiscalità	Fasi di avanzamento per la realizzazione	Abbattimento delle tempistiche di pagamento medie del 15% rispetto alla annualità 2025, 60%; Abbattimento delle tempistiche medie di pagamento del 30% del 2025, 80%; abbattimento del 35% delle tempistiche medie di pagamento del 2025 100%.

B.3 Progetti strategici ad elevato valore

I progetti strategici sono riservati, nell'annualità, a un numero complessivo non superiore a otto dipendenti. I nominativi e la distribuzione tra i progetti sono definiti prima dell'avvio delle attività, sulla base delle competenze richieste, delle responsabilità effettivamente affidate e del contributo atteso. La relativa quota può essere maturata soltanto se il progetto raggiunge almeno 70/100 e se il singolo partecipante ottiene almeno 70/100 nella valutazione del contributo individuale.

Cod.	Progetto	Indicatore	Target sintetico
S1	Incremento del monitoraggio sulla attività di liquidazione contabile sugli affidamenti sotto la soglia dei 40.000 euro e sopra i 5.000 euro.	Fasi di avanzamento per la realizzazione	Controllo a campione su almeno 20 le liquidazioni dell'anno precedente 70%; Controllo a campione su almeno 30 liquidazioni dell'anno precedente 90%; Controllo a campione su almeno 40 liquidazioni dell'anno precedente 100%.
S2	Realizzazione nuovo sito internet con pubblicità degli interventi PNRR PNC e PINQuA	Fasi di avanzamento per la realizzazione	Realizzazione sito internet 70%; Ricognizione dati e media <i>ante operam</i> e <i>post operam</i> PNRR PNC e PINQuA 80% sul sito internet; Messa on-line del nuovo sito completo 100%.
S3	Rinnovamento locali adibiti a nuovi uffici e magazzini ad utilizzo della squadra manutenzione	fasi di avanzamento per la realizzazione	Stesura capitolato tecnico e computo metrico 70%; CILA 80% ; affidamento incarico lavori a ditta esterna 90%; Allestimento locali 100% .
S4	Ammodernamento della suite informatica a disposizione dei dipendenti	fasi di avanzamento per la innovazione dei software	Censimento dei software in uso 60%; rilevazione delle criticità 70%; indagine di mercato e raccolta preventivi 80%; sostituzione e messa in opera di almeno n.2 software 90%; sostituzione e messa in opera di almeno 3 software 100%.