

Stralcio del C.C.D.I. triennio 2021/2023

Articolo 17 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sulla base dello stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solamente se l'obiettivo sarà raggiunto e attestato in sede di Relazione della Performance, almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%;
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.
3. Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di Responsabilità comporta la decadenza della titolarità di posizione organizzativa.

Articolo 18 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte del competente Dirigente, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti a incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori a 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa, considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time, assunzioni o cessazioni in corso d'anno.

8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma 7, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'articolo 69 del C.C.N.L. 21 maggio 2018 il 13% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale.
10. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
 - valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
 - valutazione tra il **70%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di premio.
11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'**80%**.