

Stralcio del C.C.D.I. triennio 2023/2025

Articolo 17 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità con l'individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 79, comma 2, del C.C.N.L. 16 novembre 2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Ai fini della pesatura degli obiettivi di performance si considerano la strategicità, la complessità, l'impatto esterno e/o interno, l'economicità e la numerosità del personale coinvolto, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta nel Piano della Performance all'interno del P.I.A.O., 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 organizzativa 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%.

Articolo 18 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'articolo 9 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, 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, con almeno 6 mesi di presenza nell'anno solare, 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. In caso di procedimento penale sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare;
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Posizione Elevata Qualificazione, 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 81, comma 3, del C.C.N.L. 16 novembre 2022 il numero di dipendenti a cui la maggiorazione del premio individuale è attribuita è pari a un dipendente per area e secondo la soglia di accesso alla misura prevista dal sistema di valutazione. In caso di parità di punteggio di due o più persone appartenenti alla stessa area la quota è attribuita al dipendente con la migliore media di giudizi nel triennio.
La misura della maggiorazione di cui al presente comma è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale.
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 produttività.
11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'**80%**.