

ALLEGATO A - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

A – DESTINATARI DEGLI INCENTIVI DI PERFORMANCE

- 1. L'incentivo di performance (organizzativa ed individuale) è attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato che abbiano prestato servizio presso l'ente nell'anno di riferimento, purchè rispettino i parametri minimi di quantità e qualità del servizio reso, previsti dal sistema di valutazione della performance vigente nell'ente.
- 2. Per i lavoratori con contratto di somministrazione si applica quanto previsto all'art. 52 comma 5 CCNL.

B. CORRELAZIONE TRA PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE E VALORE DELLA QUOTA DELL'INCENTIVO DI PERFORMANCE

- 1. L'erogazione degli incentivi per la performance può avvenire solo dopo la conclusione del processo di valutazione, secondo le modalità stabilite dal sistema di valutazione vigente nell'ente.
- 2. Il valore della quota dell'incentivo di performance organizzativa è proporzionale al punteggio medio di valutazione attribuito complessivamente alle prestazioni dell'ente (punteggio massimo 100 punti), al termine del periodo di riferimento, accertato annualmente con la Relazione sulla Performance. Il punteggio è uguale per tutti i dipendenti. Qualora il punteggio medio complessivo sia inferiore a 100, la quota non attribuita andrà ad incrementare il budget destinato alla performance individuale, purchè finanziata da risorse stabili.
- 3. Il valore della quota dell'incentivo di performance individuale è proporzionale al punteggio attribuito al dipendente, al termine del periodo di riferimento, con la scheda di valutazione annuale relativa alla performance individuale (punteggio massimo 100 punti).
- 4. Il premio di performance organizzativa ed individuale sarà proporzionalmente ridotto in caso di part-time ed in ogni caso in cui il dipendente ad altro titolo (es. assunzione/cessazione in corso d'anno, aspettativa non retribuita, ecc.) sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno.

C. INDIVIDUAZIONE DEL VALORE DELLE QUOTE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

- 1. Una volta individuato il budget destinato dall'ente alla performance individuale, viene calcolata la sommatoria dei punteggi di performance individuale attribuiti ai dipendenti dell'ente e si divide il budget per tale sommatoria. Si ottiene così il valore-punto di performance, che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.
- 2. Ai dipendenti destinatari della maggiorazione del premio individuale ai sensi dell'art. 7 del presente CCDI il punteggio di performance individuale viene maggiorato del 30%. Si procede quindi al ricalcolo della sommatoria dei punteggi di performance individuale attribuiti ai dipendenti dell'ente e si divide il budget per tale sommatoria. Si ottiene così il nuovo valore-punto di performance, che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]