

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.