

## **Criteri per assegnazione trattamento accessorio al personale dei livelli**

### **Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, 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, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo 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 solo se l'obiettivo sarà raggiunto 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 90%
  - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà tra il 70% e l'89,99%
  - Nessuna distribuzione se la valutazione dell'obiettivo risulterà inferiore al 70%
3. Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta la decadenza della titolarità di posizione organizzativa.
4. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'80% nell'obiettivo in rapporto al grado di raggiungimento dell'obiettivo nel quale si sono prodotti tali avanzi.
5. **Alla performance organizzativa vengono destinati il 60% degli incentivi di produttività.**

### **Premi correlati alla performance individuale**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 e art. 68 del C.C.N.L. 21.05.2018, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, 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 ad incentivare la performance individuale.

3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo 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 P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione 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 precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% di tale budget è attribuito alla maggiorazione della media pro-capite del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a 5 dipendenti partecipanti al premio della performance.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori al **90%: 100%** del budget individuale;
  - Valutazione tra il **70%** e l' **89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;**
  - Valutazione inferiore **al 70%: nessuna distribuzione di produttività.**
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **al 90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'**80%** nell'Ente.
11. **Alla performance individuale vengono destinati il 40% degli incentivi di produttività**