Criteri per attribuzione dei premi correlati alla performance

Estratto dal CDI 2023-2025

Art. 5
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono utilizzate per erogare compensi diretti a migliorare i livelli di produttività e di erogazione dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati sulla base del sistema permanente di valutazione.
2. Il premio individuale, differenziato per area professionale di inquadramento, sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione ed in relazione all'effettivo servizio prestato (con riduzione proporzionale del compenso in riferimento ai casi di part time, aspettative, congedi ed altre assenze, se superiori a n. 10 giorni/anno, ad esclusione delle assenze per sciopero, permessi sindacali, permessi L. 104/92 e permessi per donatori).
3. In relazione al punteggio attribuito il premio viene così suddiviso:
   - valutazione da 95 a 100 = 100% dell'importo teorico attribuibile
   - valutazioni da 85 a 94 = 95% dell'importo teorico attribuibile
   - valutazioni da 75 a 84 = 85% dell'importo teorico attribuibile
   - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione è inferiore a 75.
4. La valutazione individuale dovrà interessare tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato con esclusione di un periodo convenzionale pari ai primi sei mesi.
5. Il responsabile di Area dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa scheda di valutazione, che dovrà essere sottoscritta dal valutato per presa visione.
6. I compensi legati alla performance sono ripartiti in modo da assicurare al 3% dei dipendenti che consegue le valutazioni più elevate, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (da rapportarsi in base all'eventuale part time e ai mesi di servizio prestato). In caso di parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
   a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei 3 anni precedenti, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
   b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
   c) anzianità di servizio presso l'Ente.