

METODOLOGIA PER L'EROGAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

A. Destinatari degli incentivi di performance individuale.

1. L'incentivo di performance può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 60 giorni di presenza effettiva in servizio.
2. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è l'essere stati in servizio nell'anno di riferimento per almeno 60 giorni.
3. È escluso il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori.
4. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo di produttività da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio medio correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento;
5. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali, di cui all'accordo quadro, viene erogato il premio base (medio) correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 22.01.2004.

B. Correlazione tra punteggio di valutazione e valore della quota dell'incentivo di performance individuale

1. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere effettuata solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di Area procede entro il termine previsto dal presente regolamento a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale individuata nello stesso regolamento;
2. L'attuale scheda di valutazione può produrre un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100 punti.
3. I punteggi di valutazione riportati inferiori a 60 punti non conseguiranno l'erogazione dell'incentivo di performance individuale.

C. Individuazione del valore delle quote di performance individuale

1. L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale viene quantificato annualmente dal CDI di parte economica e pari al 60% dell'importo complessivo delle risorse destinate alla Performance.
2. A tale importo verranno aggiunte le quote di risorse stabili non spese durante l'anno (risparmi su altri istituti contrattuali) che costituiscono, pertanto, economia e che le parti intendono destinare fin da subito alla performance del medesimo anno di competenza.
3. Le risorse di cui ai commi 1 e 2 sono assegnate alle singole Aree in proporzione al numero dei dipendenti assegnati alle stesse ed alle rispettive Aree di inquadramento secondo la seguente tabella di equivalenza:



STIPENDI TABELLARI PER 12 MENSILITA'		PARAMETRO
OPERATORI	18.283,31	1,00
OPER. ESPERTI	19.034,51	1,04
ISTRUTTORI	21.392,87	1,17
FUNZIONARI	23.212,35	1,27

4. I coefficienti correlati all'Area di inquadramento vengono individuati applicando il seguente criterio: "Ponendo il valore pari a 1,00 il tabellare - base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria A (€ 18.283,31), tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore - base della categoria A". I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 16/11/2022 e cambieranno al cambiare dei contratti.
5. La suddivisione viene fatta sulla base del numero dei dipendenti e dell'importo massimo teorico annuo.
6. Si procederà quindi a:
 - a. Rapportare tale premio massimo al tempo del lavoro (part-time o tempo pieno)
 - b. Individuare la percentuale di effettiva presenza/effettivo lavoro rispetto ai giorni lavorativi annuale (da definire annualmente)
 - c. Determinare il premio in base a tale percentuale
 - d. Individuare, da ultimo, il premio finale tenendo anche conto della valutazione ottenuta.

D. Mansioni superiori

Nel caso in cui a un dipendente nel corso dell'anno vengano attribuite le mansioni di categoria giuridica superiore, la quota di produttività generale corrispondente alla valutazione data per la categoria giuridica di appartenenza, per il periodo in oggetto sarà successivamente proporzionata al valore della quota categoria giuridica per la quale sono state attribuite le mansioni superiori.

