

ART. 8 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente CCI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
 - d) progressioni economiche;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018.

CAPO II

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

ART. 9 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, sono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL del 21.05.2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale, quest'ultima potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dagli articoli 7 e 8 del CCNL del 21.05.2018.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate, finanziati gli istituti fissi e continuativi in godimento, devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro ed il regime di premialità meritocratica.

ART. 10 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. L'Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici.
 2. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative sulla base del sistema di valutazione approvato. In caso di dipendenti provenienti da altre Amministrazioni sarà richiesta all'ente di provenienza attestazione in merito all'ottenimento della valutazione per l'/gli anno/i interessato/i secondo il sistema in uso presso gli stessi. In assenza o qualora l'Ente non trasmetta la valutazione nei termini richiesti, copia della valutazione deve essere richiesta ai dipendenti. In mancanza di documentazione attestante la valutazione del personale trasferito verrà attribuita una valutazione calcolata sulla media delle valutazioni positive del servizio di appartenenza nell'ambito della stessa categoria.

A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa il 70% e alla performance individuale il 30% della quota del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, coerente con le risorse di cui all'art. 67 commi 3 e 4.

3. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali – quantitativo dei servizi offerti, così come declinati negli obiettivi dell'Ente, misurabili con gli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati, vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e individuali predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della performance 2019/2021.

Le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa e individuale sono ripartite utilizzando i seguenti parametri professionali, rapportata all'effettiva quota temporale (tempo pieno, tempo parziale) dei rapporti individuali di lavoro:

- categoria B: 122
- categoria C: 137
- categoria D: 175