

## **Criteria definiti e grado di differenziazione delle premialità previste nel CCDI per l'anno 2018.**

### **Art. 6**

#### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- personale di categoria A: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria B: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria C: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

2.. La maggiorazione può essere attribuita nel limite massimo del 10% del personale assegnato ai servizi di ciascun titolare di P.O., a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a **98** e comunque la quota massima a cui attribuire la maggiorazione non potrà essere superiore al 10% di tutto il personale valutato.

### **Art. 7**

#### **Disciplina della attribuzione delle performance**

Le modalità di erogazione della performance individuale saranno effettuate sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione.

La quantificazione del premio di produttività individuale è determinata nel rispetto della seguente procedura

- a) Quantificare il numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria (rapportato ai mesi di effettivo servizio e al numero e quantità di part time )
- b) Moltiplicare ciascun parametro sotto riportato per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria in servizio nell'anno di riferimento:

A1	28,59
A2	29,01
A3	29,30
A4	29,60
A5	30,00
B1	30,20
B2	30,74
B3	31,91
B4	32,42
B5	33,02
B6	33,80
B7	34,65
C1	34,50
C2	34,76
C3	35,80
C4	37,04

C5	37,30
D1	38,50
D2	39,07
D3	42,80
D4	44,80
D5	46,98
D6	50,00

- c) Sommare i risultati ottenuti per ottenere il parametro rapportato al periodo;
- d) Dividere l'importo complessivo destinato per quell'anno alla produttività ( incentivo potenziale al netto della maggiorazione del 30%) per il predetto parametro, per ottenere il valore punto (importo produttività: parametro rapportato al periodo= valore punto);
- e) Moltiplicare il valore punto per ciascun parametro, ottenendo in tal modo l'ammontare del premio attribuibile a ciascun dipendente in base alla categoria di appartenenza.
- f) Ciascun Responsabile esprime valutazione relativa al personale assegnato.

Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 60% del risultato attribuibile. Per valori compresi fra il 60% e il 90% si procede alla liquidazione del premio in modo proporzionale. Per i valori superiori a 90% viene corrisposto l'intero premio.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionale al servizio prestato nel corso dell'anno. Nel caso di lavoro part time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

#### **Assenze dal servizio**

L'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i n.100 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie:

- Ferie
- Maternità obbligatoria
- Infortunio sul lavoro
- Recupero straordinario
- Riposo compensativo

Le economie derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'incentivo potenziale spettante, saranno ulteriormente ripartite, nello stesso anno, fra gli stessi dipendenti dei servizi di appartenenza, valutati positivamente e in proporzione al premio spettante in base alla valutazione.