

**CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PRODUTTIVITA' E PER IL PREMIO INDIVIDUALE**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente P.O., 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'Ente, 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.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
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. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale, tenuto conto della categoria di appartenenza, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite, previo accantonamento del 10% per la maggiorazione del premio individuale che comunque sarà pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.
8. Conseguentemente verrà attribuito un budget per settore quantificato sulla base dei compensi massimi attribuibili.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori al **95%**: 100% del budget individuale;
  - Valutazione superiore al **70%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - Valutazione inferiore o pari al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95%, vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'80% nel settore nel quale si sono prodotti tali avanzi, sulla base del numero dei dipendenti.
11. Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazioni superiori all'80% gli avanzi costituiscono economie.
12. **ASSENZE DAL SERVIZIO** La eventuale assenza dal servizio determinerà una proporzionale diminuzione dell'importo di produttività erogabile, fatti salvi i giorni di assenza che non siano considerati rilevanti ai sensi della normativa statale e contrattuale vigente. Il calcolo della diminuzione percentuale della produttività erogabile verrà effettuato secondo il seguente criterio matematico (arrotondato come per l'euro):  
gg di assenza/365 X 100, ovvero:  
Es.: dipendente con 50 gg. di assenze rilevanti nel corso dell'anno;  
 $50/365 = 0,1370 \times 100 = 13,70$   
Produttività teoricamente erogabile a quel dipendente, es. € 150  
Produttività erogata al netto delle assenze =  $150 - 13,70\% = € 129,45$   
Non sono considerati assenze i giorni di mancata presenza per:
  - ferie

- malattie fino ad un max di gg. 30 per i lavoratori con disabilità accertata superiore al 67%;
- infortunio sul lavoro e malattie professionali;
- malattie fino a un max complessivo annuo di 15 gg. lavorativi oltre ai periodi di ricovero ospedaliero e quanto previsto dall'art.10 del CCNL 14/9/2000;
- astensione obbligatoria ante e post-partum (D.Lgs 151/00);
- permessi retribuiti per l'esercizio di funzioni di giudice popolare o da altri obblighi derivanti da leggi.
- congedo matrimoniale;
- riposo compensativo e recupero lavoro straordinario.
- donazione sangue
- permessi di cui alla L.104/92