

ALLEGATO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMUNE DI SIZZANO

ANNI 2023- 2025

Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di risultati coerenti con il DUP 2023-2025 e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90 punti.
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60.
3. Valutazioni inferiori al 60 della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta la decadenza della titolarità di posizione organizzativa.
4. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **al 90** vengono distribuiti alle valutazioni comprese tra **90 e 140 punti nell'obiettivo in rapporto al grado di raggiungimento dell'obiettivo** nel quale si sono prodotti tali avanzi.

Premi correlati alla performance 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 del competente Dirigente o PO, 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'Amministrazione, 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.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari a 60 punti.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad

incentivare la performance individuale.

3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. 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.
5. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di EQ, considerando proporzionalmente alla durata.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate pari o superiori al 140 punti, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione del premio individuale, la cui misura è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **140**: **100%** del budget individuale + il premi dell'eccellenza;
 - Valutazione comprese tra **100 e 140**: **100%** del budget individuale
 - Valutazione tra il **60 e 90**: **80%** del budget individuale
 - Valutazione inferiore **al 60%**: nessuna distribuzione di produttività
9. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **al 90** vengono distribuiti alle valutazioni comprese tra **90 e 140** punti.

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 del CCNL del 2019-2021 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. Il budget di premio di risultato individuale è correlato alla performance assegnata, al titolare di incarico di EQ, annualmente e pesata dal sistema di valutazione.
3. Non sussiste automatica correlazione tra posizione e risultato.
4. il budget per la retribuzione di risultato è pari ad una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

5. Per ogni incarico di EQ la valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato secondo i seguenti parametri:
- Valutazioni da **23 a 30**: corrisponde ad una percentuale del compenso massimo pari 100%
 - Valutazione da **18 a 22**: corrisponde ad una percentuale del compenso massimo pari 80%
 - Valutazione da **14 e 17**: corrisponde ad una percentuale del compenso massimo pari 50%
 - Valutazione da **0 e 13**: corrisponde ad una percentuale del compenso massimo pari 50%