

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters 'AB' and 'R'.