

Art. 11 - Premi correlati alle performances

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi attesi dell'Amministrazione nel suo complesso.
1. . La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione del singolo lavoratore, da parte del responsabile di servizio, 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.
2. La distribuzione delle performances è subordinata al superamento degli obiettivi a cui le risorse sono collegate. I premi verranno erogati solo se gli obiettivi saranno raggiunti in sede di Relazione della Performance almeno **al 70% ossia rientranti nella fascia C** Le somme destinate al raggiungimento degli obiettivi saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione degli obiettivi risulterà tra il 90% e il 100%, ossia rientranti nella fascia A
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà tra il 70% e il 89,99%, ossia rientranti nelle fasce dalla B alla C
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto.
4. I dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 3 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance
5. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
6. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performances sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

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.