

Art. 10– Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Sindaco, previa proposta da parte del Nucleo di valutazione. Il fondo per la retribuzione di risultato è costituito da un importo pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato. Le economie derivanti dalla rideterminazione del fondo sono finalizzate parzialmente al finanziamento della progressione orizzontale.
2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%**
3. Sono state istituite 4 fasce :
 - La fascia D è associata a valutazioni maggiori o uguali al **60% e fino a 69,99%**.
 - La fascia C è associata a valutazioni maggiori o uguali al **70% e 79,99%**.
 - La fascia B è associata a valutazioni comprese tra **80% e 89,99%**.
 - La fascia A è associata a valutazioni comprese tra **90% e 100%**.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta. Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.
4. Per valutazioni che rientrano nelle fasce B e C quindi comprese tra il 70% e l' 89,99% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato
5. Per valutazioni che rientrano nella fascia A quindi comprese tra il 90% e il 100%, si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

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.