

Art. 38 C.C.D.I.

Premio della performance individuale 1. I compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sono contemplati dall'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL del 01.04.1999, e sono corrisposti al personale dipendente (non incaricato di P.O.) secondo i criteri di valutazione delle performance individuali, disciplinati dai regolamenti in materia adottati dall'Ente. Il compenso destinato ad incentivare la performance individuale, qui denominato "Premio della Performance Individuale" (P.P.I.), è corrisposto annualmente al lavoratore a conclusione del processo di valutazione degli obiettivi raggiunti, predefiniti nel Piano degli Obiettivi/Performance o negli analoghi strumenti di programmazione collegati al P.E.G. La procedura per la quantificazione del P.P.I., è la seguente:

a) **Attribuzione punteggio** - In questa fase è attribuito il punteggio al lavoratore sulla scheda di valutazione, che rappresenta il grado dell'effettivo risultato raggiunto rapportato agli obiettivi specifici assegnati. Nel processo di valutazione sono escluse forme supplementari di decurtazione o maggiorazione del punteggio, che si basano sulla mera assenza o presenza in servizio del lavoratore, a qualsiasi titolo.

b) **Compenso Nominale** - In questa fase è effettuato il calcolo del compenso spettante al lavoratore sulla base del punteggio attribuito, secondo la procedura prevista dai regolamenti di cui al comma 1.

c) **Decurtazione** - Nel caso il lavoratore, nello stesso anno di riferimento, ha percepito Compensi Previsti da Specifiche Disposizioni di Legge (C.P.S.D.L.), il "compenso nominale" è soggetto ad essere decurtato. L'importo della decurtazione è calcolata con percentuali progressive applicate sul totale dei C.P.S.D.L. suddiviso in scaglioni, così come segue:

Calcolo della decurtazione		Esempio applicativo	
Scaglioni dei C.P.S.D.L. su cui calcolare l'importo della decurtazione	%	C.P.S.D.L. = 1.730,00 (esclusi oneri riflessi e Irap)	Decurtazione (progressiva)
Fino a € 500,00	0 %	Nessuna decurtazione	
Da € 500,01 ad € 1.000,00	10 %	Su € 1.000,00	10 %
Da € 1.000,01 ad € 2.000,00	20 %	Su € 730,00	20 %
Da € 2.000,00 ed oltre	30 %		

d) **Premio Performance Individuale (P.P.I.)** - In caso di applicazione della decurtazione al lavoratore, al compenso nominale va sottratto l'importo della decurtazione. L'importo residuo rappresenta il P.P.I. In caso di applicazione della decurtazione, al lavoratore è garantito in ogni caso un P.P.I. pari ad 1/3 del compenso nominale. In assenza di decurtazione il P.P.I. coincide con il compenso nominale.

e) **Ridistribuzione decurtazioni** - L'ammontare complessivo delle decurtazioni applicate, costituiscono economie da ridistribuite nello stesso processo di valutazione e di liquidazione, in modo proporzionale al P.P.I. sopra definito, fra tutto il personale valutato.

f) **Rendiconto Liquidazione Individuale** - Prima della liquidazione dei compensi come sopra disciplinati, al lavoratore deve essere consegnato il Rendiconto Individuale di Liquidazione (R.I.L.), formato dalle seguenti voci essenziali:

- Punteggio della performance individuale
- Compenso nominale
- Compensi percepiti da specifiche disposizioni di legge - C.P.S.D.L. (eventuale)
- Decurtazione (eventuale)
- Premio della Performance Individuale
- P.P.I.
- Quota delle decurtazioni ridistribuite
- Importo da liquidare.

Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo. Le eventuali economie saranno riportate nel fondo dell'anno successivo.