

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Caldiero
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

**Art. 14
Premi correlati alla performance**

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Preso atto che almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio devono essere destinate alla performance individuale, si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance collettiva
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	50% INDIVIDUALE	50% COLLETTIVA
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	50% INDIVIDUALE	50% COLLETTIVA

3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
4. Le risorse sono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
5. Ad una percentuale del 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.
6. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni Area sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.
La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile d'Area in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PEG/Piano della Performance, in conformità al vigente regolamento di valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 54 del 30.06.2015. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile d'Area delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente.
7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale con le modalità previste dall'art. 15 del vigente regolamento per la valutazione della performance.
8. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di maggio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.