

IACP NAPOLI IN LIQUIDAZIONE

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Premio per la performance individuale del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa

Premio base per la performance individuale del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa

Il budget dedicato a tale performance viene suddiviso tra le categorie di appartenenza del personale dipendente in proporzione al peso ponderato queste ultime. All'uopo, tale peso ponderato è dato dalla sommatoria degli stipendi iniziali di tutti i dipendenti di ciascuna categoria.

Il premio base spettante teoricamente a ciascun dipendente è calcolato moltiplicando il budget di tale premio spettante a ciascuna categoria per il risultato del rapporto tra lo stipendio base del livello iniziale della categoria di appartenenza di quel dipendente e la sommatoria degli stipendi base del livello iniziale della categoria di appartenenza di tutti i dipendenti; per il personale in servizio solo per una parte dell'anno, il premio base si calcola in proporzione ai giorni effettivamente lavorati rispetto a quelli lavorabili.

Il premio base potenzialmente attribuibile a ciascun dipendente, varia, in funzione della categoria giuridica di appartenenza e dei giorni effettivamente lavorati: tutti i dipendenti di una certa categoria potranno aspirare ad un identico premio base, a parità, di giorni lavorati.

Il premio base è attribuito solo se si raggiunge un punteggio di cinque nella performance di risultato.

IL CALCOLO DEL PREMIO BASE NELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE AVVIENE COSI':	
PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE	PREMIO BASE
MENO DI 5	ZERO
DA 5 IN POI MA SENZA RAGGIUNGERE 5 NELLA PERFORMANCE DI RISULTATO	ZERO
DA 5 A MENO DI 12 (AVENDO RAGGIUNTO ALMENO 5 NELLA PERFORMANCE DI RISULTATO)	$\frac{\text{PREMIO BASE ATTRIBUIBILE} \times \text{punteggio ottenuto}}{12}$

IACP NAPOLI IN LIQUIDAZIONE

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

DA 12 IN POI (AVENDO RAGGIUNTO ALMENO 5 NELLA PERFORMANCE DI RISULTATO)	PREMIO BASE ATTRIBUIBILE

Premio integrativo per la performance individuale del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa ex art - 69 del CCNL 21/5/2018

All'uopo, il dirigente attribuisce, preventivamente, in sede di assegnazione degli obiettivi di performance ai dipendenti, i pesi a ciascuna performance individuale attesa.

Il peso complessivo attribuito alla performance individuale è un parametro, che varia da 1 a 6, considerando, complessivamente, sia l'aspetto del ruolo che quello degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente (per gli obiettivi si tiene conto dell'onerosità, della difficoltà, ecc.). Motivatamente, tale peso può essere variato nel corso della gestione o, eccezionalmente, a consuntivo, dal dirigente competente, per tenere conto di oggettivi aggravamenti/alleggerimenti delle attività.

Per accedere al premio integrativo, occorre aver superato, nell'intera performance individuale, il punteggio complessivo di 12, nonché aver ottenuto almeno un punteggio di 7 nella performance di risultato. In tal caso, si moltiplica il punteggio ottenuto dal dipendente relativamente alla propria performance, per il peso assegnato alla stessa performance, ottenendo il punteggio ponderato.

Sulla scorta di tali punteggi ponderati si stila una classifica dei candidati al premio integrativo, in ordine decrescente di punteggio raggiunto.

Il premio integrativo attribuibile a ciascun candidato presente in tale classifica definitiva, è calcolato moltiplicando il budget attribuito per tale premio per il rapporto tra il punteggio ponderato ottenuto da quel candidato e la sommatoria dei punteggi ponderati ottenuti da tutti i candidati.

IACP NAPOLI IN LIQUIDAZIONE

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

IL CALCOLO DEL PREMIO INTEGRATIVO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, DA DESTINARE A COLORO CHE RIENTRANO NELL'ELENCO DEFINITIVO STILATO DAL COMPETENTE DIRIGENTE, AVVIENE COSI':		
PUNTEGGIO PERF. INDIV.	PREMIO	
FINO A 12	ZERO	
PIU' DI 12 MA SENZA RAGGIUNGERE 7 NELLA PERF. DI RISULTATO	ZERO	
PIU' DI 12, AVENDO RAGGIUNTO ALMENO 7 NELLA PERF. DI RISULTATO	BUDGET PREMIO INTEGRATIVO	$\frac{\text{punteggio ponderato ottenuto}}{\text{somma punteggi ponderati dei candidati al premio integrativo}}$

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI PERFORMANCE (INDENNITA' DI RISULTATO) AL PERSONALE DIPENDENTE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato si deve far riferimento al punteggio complessivo ottenuto nella valutazione della performance individuale da ciascun titolare di P.O., secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
2. Ciascuno dei candidati, se raggiunge o supera i minimi previsti dal sistema di valutazione, percepirà una quota dell'importo destinato all'indennità di risultato delle P.O. pari al prodotto tra quest'ultimo importo ed il risultato del rapporto tra il punteggio ottenuto per la propria performance individuale e la somma dei punteggi di tutti i titolari di P.O. che abbiano ottenuto una valutazione positiva.

IACP NAPOLI IN LIQUIDAZIONE

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Concorrenza con altri incentivi economici

Nel caso che il personale titolare di P.O. percepisca anche altri tipi di incentivi economici, come nel caso dei compensi ex art. 113 del D. lgs. 50/2016 e s.m.i., dall'indennità di risultato spettante a tale personale si deducono gli importi definiti con i criteri annualmente stabiliti con la contrattazione decentrata integrativa.

I risparmi sul fondo salario accessorio derivanti dall'applicazione di tali deduzioni all'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa, costituiscono economie del fondo salario accessorio.