



## Città di Potenza

### Unità di Direzione "RISORSE FINANZIARIE"

ANNO 2018

Il premio di Performance, diversificato per categoria giuridica, è distinto in "Performance organizzativa" e "Performance individuale".

La valutazione della *performance* organizzativa ed individuale viene effettuata secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* elaborato dal Nucleo di Valutazione ed approvato dall'amministrazione comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 4 luglio 2013.

Il CCDI stabilisce una correlazione tra gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI, condono edilizio, ISTAT, progettazione, avvocatura, legge 219/81, ecc.) e la *performance* organizzativa dell'Unità di Direzione.

Ai fini di tale correlazione, a tutti i dipendenti che accedono alle risorse previste da specifiche disposizioni di legge è applicata una riduzione dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative per l'anno di riferimento, nelle seguenti misure:

- a) fino ad euro 1.000,00 è corrisposto il 100% dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato
- b) oltre euro 1.000,00 fino ad euro 2.000,00 è corrisposto il 70% dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato
- c) oltre 2.000,00 fino ad euro 3.000,00 è corrisposto il 50% dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato
- d) oltre euro 3.000,00 non è corrisposto alcun importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato.

I dipendenti, in ogni caso, non possono percepire un compenso individuale annuo, per gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, superiore ad euro 4.000,00, con l'eccezione degli incentivi che per loro natura non possono essere assoggettati ad un importo massimo (progettazione, incentivi avvocati, condono edilizio, ecc.).

e somme destinate a compensare la *performance* non distribuite per mancanza del diritto o in applicazione del sistema di correlazione tra incentivi, vengono distribuite ai soli dipendenti che hanno avuto accesso al 100% del compenso per la *performance* organizzativa, con esclusione quindi dei titolari di posizione organizzativa, dei dipendenti che hanno conseguito una valutazione insufficiente nella *performance* individuale e di coloro che hanno partecipato a piani di lavoro percependo un compenso superiore ai 1.000,00 euro.

La quota relativa alla "Performance organizzativa" è quantificata nella somma corrispondente al 90% dell'intero premio, mentre il restante 10% rappresenta la quota riservata alla "Performance individuale".

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 in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Il personale assente per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, compreso l'eventuale periodo di interdizione dal lavoro derivante da gravidanza a rischio, è considerato in servizio e viene confermata per detto periodo la valutazione dell'anno precedente.

I periodi di malattia lunga continuativi e le assenze prolungate relative a periodi di assenze collegati a contributi figurativi incidono sulla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, riducendo proporzionalmente alla presenza, l'importo maturato.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla *performance* individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1, dell'art. 71 del decreto legge n. 112 del 2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).

Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Le risorse destinate a compensare la Performance organizzativa e individuale sono assegnate per le diverse categorie, secondo i seguenti criteri:

1. il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, è suddiviso per categoria;
2. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
A	1
B	1.03
C	1.08
D	1.14

3. i risultati per categoria sono sommati;
4. le risorse complessivamente destinate alla Performance organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
5. l'importo unitario è destinato al 90% alla Performance organizzativa e al 10% a quella individuale.

### Performance organizzativa

Viene erogata sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna U. D. e certificato dal Nucleo di Valutazione.

La quota relativa alla *performance* organizzativa (90% del premio complessivo) è ripartita tra i dipendenti facenti parte della stessa struttura sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità di Direzione col Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento, con arrotondamento alla decina superiore (es.: obiettivi raggiunti al 91%, viene attribuito il 100% del compenso; obiettivi raggiunti all'81%, viene attribuito il 90% del compenso).

### Performance individuale

Viene erogata sulla base della valutazione delle prestazioni del singolo dipendente effettuata dal Dirigente e /o titolare della Posizione Organizzativa responsabile.

Il personale dipendente è classificato in cinque fasce secondo il seguente schema:

Valutazione della prestazione	Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Compenso teorico spettante per la <i>performance</i> individuale (10% del premio disponibile)
86 - 100	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto	100%
71 - 85	L'obiettivo è stato conseguito a livello buono	95%
56 - 70	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	90%
40 - 55	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	75%
0 - 39	L'obiettivo non è stato raggiunto	0%

Il dipendente che consegue un punteggio inferiore a 40 nella valutazione della performance individuale non accede al compenso per la *performance* organizzativa dell'Unità di Direzione.

La quota relativa alla *performance* individuale è attribuita sulla base della valutazione individuale ed in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri di cui al punto precedente.

La quota relativa alla *performance* individuale è attribuita sulla base della valutazione individuale ed in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri di cui al punto precedente. A titolo esemplificativo, si riportano i seguenti casi:

Compenso teorico per valutazione <i>performance</i> individuale (10% del premio complessivo)	Grado raggiungimento obiettivi Unità di Direzione	Compenso spettante
100	100%	100

100	90%	90 (90% di 100)
90	90%	81 (90% di 90)
80	90%	72 (90% di 80)
100	80	80 (80% di 100)

Le risorse disponibili per la retribuzione della performance sono pari € **70.579,13**.

Categoria	Unità T I	Premio unitario	Produttività organizzativa	Produttività individuale	Totale
A	50	€ 158,14	€ 158,14	€ 15,81	€ 7.906,87
B	112	€ 164,46	€ 148,02	€ 16,45	€ 18.419,84
C	173	€ 170,79	€ 153,71	€ 17,08	€ 29.546,39
D	83	€ 177,11	€ 159,40	€ 17,71	€ 14.706,03
	418				€ 70.579,13

Distribuzione percentuale della performance pagata al personale in rapporto al massimo per singola categoria

categoria	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	TOT
A									50		50
B								1	111		112
C								16	157		173
D								32	51		83
TOT								49	369		438



**Città di Potenza**  
Unità di Direzione “RISORSE FINANZIARIE”

ANNO 2017

L'assegnazione dei premi di produttività al personale dall'anno 2015 è stabilito dall'accordo decentrato così come sottoscritto dalle parti.

In particolare:

**Performance**

**Art. 18 del CCNL 01/04/1999, così come sostituito dall'art. dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004  
Artt. 28, 29 e 30 del CCDI**

Il premio di Performance, diversificato per categoria giuridica, è distinto in “Performance organizzativa” e “Performance individuale”.

L'art. 28 del CCDI, stabilisce che la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale viene effettuata secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* elaborato dal Nucleo di Valutazione ed approvato dall'amministrazione comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 4 luglio 2013.

L'art. 29 del CCDI stabilisce una correlazione tra gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI, condono edilizio, ISTAT, progettazione, avvocatura, legge 219/81, ecc.) e la *performance* organizzativa dell'Unità di Direzione.

Ai fini di tale correlazione, a tutti i dipendenti che accedono alle risorse previste da specifiche disposizioni di legge è applicata una riduzione dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative per l'anno di riferimento, nelle seguenti misure:

- e) fino ad euro 1.000,00 è corrisposto il 100% dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato
- f) oltre euro 1.000,00 fino ad euro 2.000,00 è corrisposto il 70% dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato
- g) oltre 2.000,00 fino ad euro 3.000,00 è corrisposto il 50% dell'importo relativo alla *performance*

dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato

- h) oltre euro 3.000,00 non è corrisposto alcun importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato.

I dipendenti, in ogni caso, non possono percepire un compenso individuale annuo, per gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, superiore ad euro 4.000,00, con l'eccezione degli incentivi che per loro natura non possono essere assoggettati ad un importo massimo (progettazione, incentivi avvocati, condono edilizio, ecc.).

L'art. 30 stabilisce che per far fronte ad esigenze di servizio, fermo restando l'orario ordinario di lavoro, le quali richiedono la presenza di personale in fasce orarie non continuative nell'arco della giornata, l'orario ordinario di lavoro può essere articolato in fasce di presenza al fine di evitare il ricorso all'istituto della turnazione, che comporterebbe oltre all'erogazione della relativa indennità, anche l'impiego di altro personale, nonché all'istituto del lavoro straordinario, che graverebbe in misura rilevante sul relativo fondo, con il rischio di compromettere altri servizi dell'Ente.

Al personale che è chiamato ad assicurare la propria presenza in servizio attraverso una articolazione oraria che, fermo restando il rispetto delle 36 ore settimanali, si svolge oltre l'ordinario turno di lavoro, rispondendo in tal modo a tutte le esigenze di servizio (rientri pomeridiani, orari prolungati, ecc.), viene attribuito un compenso di *performance* maggiore rispetto a quello spettante per l'anno di riferimento al personale di pari categoria. L'ammontare della maggiorazione e le modalità di erogazione vengono stabilite annualmente in sede di contrattazione decentrata in base alle risorse disponibili.

Il compenso di cui al precedente comma 2 grava sul fondo destinato alla *performance*.

Le somme destinate a compensare la *performance* non distribuite per mancanza del diritto o in applicazione del sistema di correlazione tra incentivi, vengono distribuite ai soli dipendenti che hanno avuto accesso al 100% del compenso per la *performance* organizzativa, con esclusione quindi dei titolari di posizione organizzativa, dei dipendenti che hanno conseguito una valutazione insufficiente nella *performance* individuale e di coloro che hanno partecipato a piani di lavoro percependo un compenso superiore ai 1.000,00 euro.

La quota relativa alla "Performance organizzativa" è quantificata nella somma corrispondente al 90% dell'intero premio, mentre il restante 10% rappresenta la quota riservata alla "Performance individuale".

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 in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Il personale assente per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, compreso l'eventuale periodo di interdizione dal lavoro derivante da gravidanza a rischio, è considerato in servizio e viene confermata per detto periodo la valutazione dell'anno precedente.

I periodi di malattia lunga continuativi e le assenze prolungate relative a periodi di assenze collegati a contributi figurativi incidono sulla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, riducendo proporzionalmente alla presenza, l'importo maturato.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla *performance* individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1, dell'art. 71 del decreto legge n. 112 del 2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).

Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Le risorse destinate a compensare la Performance organizzativa e individuale sono assegnate per le diverse categorie, secondo i seguenti criteri:

- il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, è suddiviso per categoria;
- il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
A	1
B	1.03
C	1.08

D	1.14
---	------

8. i risultati per categoria sono sommati;
9. le risorse complessivamente destinate alla Performance organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
10. l'importo unitario è destinato al 90% alla Performance organizzativa e al 10% a quella individuale.

### Performance organizzativa

Viene erogata sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna U. D. e certificato dal Nucleo di Valutazione.

La quota relativa alla *performance* organizzativa (90% del premio complessivo) è ripartita tra i dipendenti facenti parte della stessa struttura sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità di Direzione col Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento, con arrotondamento alla decina superiore (es.: obiettivi raggiunti al 91%, viene attribuito il 100% del compenso; obiettivi raggiunti all'81%, viene attribuito il 90% del compenso).

### Performance individuale

Viene erogata sulla base della valutazione delle prestazioni del singolo dipendente effettuata dal Dirigente e /o titolare della Posizione Organizzativa responsabile.

Il personale dipendente è classificato in cinque fasce secondo il seguente schema:

Valutazione della prestazione	Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Compenso teorico spettante per la performance individuale (10% del premio disponibile)
86 - 100	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto	100%
71 - 85	L'obiettivo è stato conseguito a livello buono	95%
56 - 70	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	90%
40 - 55	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	75%
0 - 39	L'obiettivo non è stato raggiunto	0%

Il dipendente che consegue un punteggio inferiore a 40 nella valutazione della performance individuale non accede al compenso per la *performance* organizzativa dell'Unità di Direzione.

La quota relativa alla *performance* individuale è attribuita sulla base della valutazione individuale ed in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri di cui al punto precedente.

La quota relativa alla *performance* individuale è attribuita sulla base della valutazione individuale ed in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri di cui al punto precedente. A titolo esemplificativo, si riportano i seguenti casi:

Compenso teorico per valutazione performance individuale (10% del premio complessivo)	Grado raggiungimento obiettivi Unità di Direzione	Compenso spettante
100	100%	100
100	90%	90 (90% di)
90	90%	81 (90% di)
80	90%	72 (90% di)

100	80	80 (80% di
-----	----	------------

**Le risorse disponibili per la retribuzione della performance sono pari € 28.679,25.**

Categoria	Unità T I	Premio unitario	Produttività organizzativa	Produttività individuale	Totale
A	50	€ 61,00	€ 54,90	€ 6,10	€ 3.050,00
B	112	€ 63,44	€ 57,10	€ 6,34	€ 7.105,28
C	173	€ 65,88	€ 59,29	€ 6,59	€ 11.397,24
D	103	€ 68,32	€ 61,49	€ 6,83	€ 7.126,73
	438				<b>€ 28.679,25</b>

Distribuzione percentuale della performance pagata al personale in rapporto al massimo per singola categoria

categoria	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	TOT
A								23	27		50
B								112	0		112
C								123	50		173
D								79	24		103
TOT								337	101		438



**Città di Potenza**  
Unità di Direzione “RISORSE FINANZIARIE”

ANNO 2016

L'assegnazione dei premi di produttività al personale dall'anno 2015 è stabilito dall'accordo decentrato così come sottoscritto dalle parti.

In particolare:

**Performance**

**Art. 18 del CCNL 01/04/1999, così come sostituito dall'art. dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004**

**Artt. 28, 29 e 30 del CCDI**

Il premio di Performance, diversificato per categoria giuridica, è distinto in “Performance organizzativa” e “Performance individuale”.

L'art. 28 del CCDI, stabilisce che la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale viene effettuata secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* elaborato dal Nucleo di Valutazione ed approvato dall'amministrazione comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 4 luglio 2013.

L'art. 29 del CCDI stabilisce una correlazione tra gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI, condono edilizio, ISTAT, progettazione, avvocatura, legge 219/81, ecc.) e la *performance* organizzativa dell'Unità di Direzione.

Ai fini di tale correlazione, a tutti i dipendenti che accedono alle risorse previste da specifiche disposizioni di legge è applicata una riduzione dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative per l'anno di riferimento, nelle seguenti misure:

- i) fino ad euro 1.000,00 è corrisposto il 100% dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato
- j) oltre euro 1.000,00 fino ad euro 2.000,00 è corrisposto il 70% dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato
- k) oltre 2.000,00 fino ad euro 3.000,00 è corrisposto il 50% dell'importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato
- l) oltre euro 3.000,00 non è corrisposto alcun importo relativo alla *performance* dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato.

I dipendenti, in ogni caso, non possono percepire un compenso individuale annuo, per gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, superiore ad euro 4.000,00, con l'eccezione degli incentivi che per loro natura non possono essere assoggettati ad un importo massimo (progettazione, incentivi avvocati, condono edilizio, ecc.).

L'art. 30 stabilisce che per far fronte ad esigenze di servizio, fermo restando l'orario ordinario di lavoro, le quali richiedono la presenza di personale in fasce orarie non continuative nell'arco della giornata, l'orario ordinario di lavoro può essere articolato in fasce di presenza al fine di evitare il ricorso all'istituto della turnazione, che comporterebbe oltre all'erogazione della relativa indennità, anche l'impiego di altro personale, nonché all'istituto del lavoro straordinario, che graverebbe in misura rilevante sul relativo fondo, con il rischio di compromettere altri servizi dell'Ente.

Al personale che è chiamato ad assicurare la propria presenza in servizio attraverso una articolazione oraria che, fermo restando il rispetto delle 36 ore settimanali, si svolge oltre l'ordinario turno di lavoro, rispondendo

in tal modo a tutte le esigenze di servizio (rientri pomeridiani, orari prolungati, ecc.), viene attribuito un compenso di *performance* maggiore rispetto a quello spettante per l'anno di riferimento al personale di pari categoria. L'ammontare della maggiorazione e le modalità di erogazione vengono stabilite annualmente in sede di contrattazione decentrata in base alle risorse disponibili.

Il compenso di cui al precedente comma 2 grava sul fondo destinato alla *performance*.

Le somme destinate a compensare la *performance* non distribuite per mancanza del diritto o in applicazione del sistema di correlazione tra incentivi, vengono distribuite ai soli dipendenti che hanno avuto accesso al 100% del compenso per la *performance* organizzativa, con esclusione quindi dei titolari di posizione organizzativa, dei dipendenti che hanno conseguito una valutazione insufficiente nella *performance* individuale e di coloro che hanno partecipato a piani di lavoro percependo un compenso superiore ai 1.000,00 euro.

La quota relativa alla "Performance organizzativa" è quantificata nella somma corrispondente al 90% dell'intero premio, mentre il restante 10% rappresenta la quota riservata alla "Performance individuale".

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 in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Il personale assente per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, compreso l'eventuale periodo di interdizione dal lavoro derivante da gravidanza a rischio, è considerato in servizio e viene confermata per detto periodo la valutazione dell'anno precedente.

I periodi di malattia lunga continuativi e le assenze prolungate relative a periodi di assenze collegati a contributi figurativi incidono sulla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, riducendo proporzionalmente alla presenza, l'importo maturato.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla *performance* individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1, dell'art. 71 del decreto legge n. 112 del 2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).

Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Le risorse destinate a compensare la Performance organizzativa e individuale sono assegnate per le diverse categorie, secondo i seguenti criteri:

11. il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, è suddiviso per categoria;
12. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
A	1
B	1.03
C	1.08
D	1.14

13. i risultati per categoria sono sommati;
14. le risorse complessivamente destinate alla Performance organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
15. l'importo unitario è destinato al 90% alla Performance organizzativa e al 10% a quella individuale.

### **Performance organizzativa**

Viene erogata sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna U. D. e certificato dal Nucleo di Valutazione.

La quota relativa alla *performance* organizzativa (90% del premio complessivo) è ripartita tra i dipendenti facenti parte della stessa struttura sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità di Direzione col Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento, con arrotondamento alla decima superiore (es.: obiettivi raggiunti al 91%, viene attribuito il 100% del compenso; obiettivi raggiunti all'81%, viene attribuito il 90% del compenso).

## Performance individuale

Viene erogata sulla base della valutazione delle prestazioni del singolo dipendente effettuata dal Dirigente e /o titolare della Posizione Organizzativa responsabile.

Il personale dipendente è classificato in cinque fasce secondo il seguente schema:

Valutazione della prestazione	Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Compenso teorico spettante per la performance individuale (10% del premio disponibile)
86 - 100	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto	100%
71 - 85	L'obiettivo è stato conseguito a livello buono	95%
56 - 70	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	90%
40 - 55	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	75%
0 - 39	L'obiettivo non è stato raggiunto	0%

Il dipendente che consegue un punteggio inferiore a 40 nella valutazione della performance individuale non accede al compenso per la performance organizzativa dell'Unità di Direzione.

La quota relativa alla performance individuale è attribuita sulla base della valutazione individuale ed in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri di cui al punto precedente.

La quota relativa alla performance individuale è attribuita sulla base della valutazione individuale ed in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri di cui al punto precedente. A titolo esemplificativo, si riportano i seguenti casi:

Compenso teorico per valutazione performance individuale (10% del premio complessivo)	Grado raggiungimento obiettivi Unità di Direzione	Compenso spettante
100	100%	100
100	90%	90 (90% di
90	90%	81 (90% di
80	90%	72 (90% di
100	80	80 (80% di

## Performance per particolari articolazioni dell'orario di servizio

Per l'anno 2014 la performance di cui all'art. 30 del CCDI è pari a € 15.000,00 da suddividere proporzionalmente alle giornate lavorative svolte con l'orario articolato e per i mesi di apertura delle scuole, a cui si aggiunge il premio produttività organizzative e individuale della categoria di appartenenza.

**Tabella riassuntiva per la determinazione della performance organizzativa e individuale, diviso per categoria giuridica:**

Categoria	Unità T I	Unità' T D	Tot dip	Premio unitario	Produttività organizzativa	Produttività individuale	Totale
A	53		53	€ 190,84	€ 171,76	€ 19,08	€ 10.114,52
B	119	3	122	€ 198,47	€ 178,63	€ 19,85	€ 24.213,78
C	187	2	189	€ 206,11	€ 185,50	€ 20,61	€ 38.954,26
D	100	6	106	€ 213,74	€ 192,37	€ 21,37	€ 22.656,52
	459	11	470				€ 95.939,08

Distribuzione percentuale della performance pagata al personale in rapporto al massimo per singola categoria											
categoria	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	TOT
A								50	3		53
B								102	20		122
C								162	27		189
D								87	19		106
TOT								401	69		470