



PREMI DI CUI AL DLGS 150/2009

L'art. 19 del D.Lgs 150/2009 prevede che il Nucleo di Valutazione (sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati) compili una graduatoria delle valutazioni del personale e che in ogni graduatoria lo stesso personale sia distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

Livello di performance	Fascia	% risorse destinate al trattamento accessorio attribuite
25%	Alta	50%
50%	Intermedia	50%
25%	Bassa	0%

La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del 25% della fascia alta in misura non superiore a 5 punti percentuali in aumento o in diminuzione (con corrispondente variazione compensativa delle altre due percentuali).

Può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale della fascia intermedia e bassa e alla distribuzione tra queste stesse fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

Per i **Dirigenti** si applicano i suddetti criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio con riferimento alla **retribuzione di risultato** tenendo conto però di quanto previsto dall'art. 6 comma 1 del D.Lgs 141/2011 (da tenere conto anche per quanto riguarda il personale non dirigente).

Art. 6, comma 1, D.Lgs 141/2011

Prevede che la differenziazione retributiva in fasce si applichi a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

Nelle more dei predetti rinnovi contrattuali possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16, comma 5 del DL 98/2011.

Art. 16, comma 5, DL 98/2011

Prevede che le economie aggiuntive derivate dal contenimento e dalla razionalizzazione delle spese in materia di pubblico impiego possano essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi previsti dal D.Lgs 150/2009.

ELENCO PREMI

A) BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE

È istituito nell'ambito delle risorse che devono essere destinate, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs 165/2001, nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del CCNL, per premiare il merito e il miglioramento della performance.

È compito della **contrattazione collettiva nazionale (CCNL) determinare l'ammontare del bonus.**

Concorre al premio: il personale collocato nella fascia di merito **alta**.



Assegnazione del premio: alle performance eccellenti in non più del **5%** del personale che si è collocato nella fascia di merito alta.

Termine per l'assegnazione: mese di **aprile** di ogni anno.

B) PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

Valore: pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza per ciascun dipendente premiato.

Assegnazione del premio: al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.

Organo competente per l'assegnazione: NdV sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o gruppi di lavoro.

C) PROGRESSIONI ECONOMICHE

La collocazione nella fascia di merito **alta** per **tre anni consecutivi** o **cinque annualità anche non consecutive**, costituisce **titolo prioritario** ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

D) PROGRESSIONI DI CARRIERA

La collocazione nella fascia di merito **alta** per **tre anni consecutivi** o **cinque annualità anche non consecutive**, costituisce **titolo rilevante** ai fini dell'attribuzione delle progressioni di carriera.

[Da considerare in questo senso che ai sensi dell'art. 52 D.Lgs 165/2001 le PA (a decorrere dal 1° gennaio 2010) coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno.]

E) ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITÀ

La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce **criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità.**

PREMIO DI EFFICIENZA

Quota: fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle PA.

Destinazione:

- fino a due terzi della quota di cui sopra è destinata a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto;
- parte residua destinata a incrementare le somme disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Criteri per la premialità: definiti dalla contrattazione collettiva integrativa.