

## Maggiorazione del premio individuale

In applicazione di quanto previsto dall'art. Art. 81 del CCNL 16/11/2022 e secondo i criteri di cui al presente allegato, è attribuito, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale indicate nell'art. 10 CCI - una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

In linea con il medesimo meccanismo di cui all'art. 10 suddetto, si parte dalle risorse di parte variabile disponibili (al netto degli altri istituti previsti dalla contrattazione decentrata) destinate alla performance da assegnare ai dipendenti, e se ne destina il 5% alla maggiorazione.

Si procede quindi con il calcolo della media pro-capite, dividendo il 95% delle risorse inizialmente disponibili per la somma dei punteggi dotazionali (media che tiene conto di part time, assunzioni e cessazioni in corso d'anno).

Quindi si divide l'importo accantonato (5% delle risorse complessive) per il 30% della media pro-capite per ottenere l'**importo minimo della maggiorazione**.

Dividendo l'importo complessivo della maggiorazione per il 30% della media pro-capite, si ottiene il numero dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione.

Si procede quindi alla distribuzione tra i settori del budget disponibile, suddividendo l'importo complessivo per il numero degli appartenenti al settore in possesso dei requisiti.

L'importo assegnato a ciascun settore viene distribuito in maniera proporzionale ai beneficiari, partendo dal miglior punteggio per ciascuna area.

Quale norma di salvaguardia, si precisa che in ogni settore:

- 1) Le aree con solo un dipendente verranno accorpate all'area più prossima;
- 2) Sarà garantito almeno un beneficiario per ogni area;

Nel caso in cui il budget fosse inferiore alla copertura minima di cui al punto 2) sarà proporzionalmente aumentato utilizzando i resti a disposizione.

In caso di parità di punteggio nelle medesima area o nel medesimo settore, si privilegerà:

- a) il candidato con la maggiore anzianità di servizio in ruolo presso l'Ente;
- b) in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

I resti generati dall'assegnazione dell'**importo minimo** di cui sopra, confluiranno in un'unica somma che, suddivisa per l'**importo minimo** suddetto, evidenzierà il numero delle ulteriori quote assegnabili, che saranno attribuite ai servizi che hanno registrato i resti più elevati.

L'eventuale ulteriore resto, non sufficiente all'assegnazione di una singola quota, in quanto inferiore all'importo minimo contrattuale, confluirà nel fondo dell'anno successivo.<sup>1</sup>