

**Art. 68, comma 2, lett. a) e b), CCNL 21/05/2018 – premi performance organizzativa e performance individuale**

*Il nuovo CCNL stipulato il 21/05/2018, sulla scorta della riforma della premialità introdotta dal “Decreto Brunetta” D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dalla “riforma Madia” D. Lgs. n. 74/2017, stabilisce due distinti utilizzi delle risorse destinate ai premi correlati alla performance; quella “organizzativa” e quella “individuale”. Tali incentivi hanno quindi due voci separate proprio per la diversa tipologia dei risultati da conseguire in base al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente, ai fini dell’adeguamento ai principi espressi nel titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 (Merito e premi). Si ricorda che l’adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l’erogazione dei premi legati al merito ed alla performance.*

*L’art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 prevede che la contrattazione integrativa debba destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a (performance organizzativa), b (performance individuale), c (indennità condizioni di lavoro), d (indennità turno, reperibilità, compensi art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000), e (indennità specifiche responsabilità), f (indennità di funzione e di servizio esterno Polizia Locale) la parte prevalente (almeno il 50%) delle risorse variabili del fondo ex art. 67, comma 3 (con esclusione delle lettere c – risorse specifiche disposizioni di legge, f – risorse destinate ai messi notificatori, g – trattamenti accessori destinati ai dipendenti delle case da gioco), nonché alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.*

*L’art. 69 del CCNL 21/05/2018 prevede il riconoscimento di una maggiorazione del premio per la performance individuale, a favore dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione dell’ente; la misura di detta maggiorazione, che deve essere definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In sede di contrattazione integrativa dovrà essere inoltre definita preventivamente una limitata quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione.*