

Performance individuale	
1) Premialità collettiva (POE)	
Risorse	30% del totale risorse previste per la premialità
Soglia minima	Performance organizzativa di Ente (come da Relazione Performance) > 60%
Esclusioni	Superamento soglia di assenze; proporzione in caso di cessazioni o di assunzioni in corso d'anno
Graduazione	In base alla categoria di appartenenza: incremento del 25% al crescere del livello di inquadramento
2) Premialità individuale (PI)	
Risorse	70% del totale risorse previste per la premialità
Criteri per accesso	Erogazione premialità collettiva
Graduazione	$PI = x\% \text{ PSO} * x\% \text{ POI} * x\% \text{ PCI}$
	1) PSO: Performance degli obiettivi del responsabile immediatamente superiore
	2) POI: Performance media dei risultati relativi agli obiettivi individuali del dipendente
	3) PCI: Valutazione esperienze, competenze e capacità
	PSO, POI e PCI vengono ponderati con coefficienti individuati a seconda della categoria di inquadramento del dipendente
Calcolo	Il valore % risultante dal calcolo della PI (Premialità individuale) viene applicato al valore massimo di premialità definito per singola categoria, in base a due criteri: - per le PO e AP: valore massimo pari al 25 o 30% della retribuzione di posizione - per gli altri dipendenti: in base alla categoria di appartenenza. Incremento del 25% al crescere del livello di inquadramento