Criteri per l'assegnazione dei premi e degli incentivi per l'anno 2023 *

Tipologia del premio/incentivo	Fonte normativa	Criteri
Premio di risultato	Art. 20, commi 1, 2, 3, 4, 5 e 7, del Regolamento del personale	1. La Commissione riconosce – compatibilmente con le proprie disponibilità finanziarie – un premio di risultato, da corrispondere entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello cui si riferisce l'attività svolta. 2. Tale premio non viene corrisposto a coloro che nell'anno di riferimento: a) abbiano ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto; b) abbiano usufruito di aspettativa per motivi personali di durata annuale; c) abbiano fatto assenze per malattia per un periodo superiore a 60 giorni lavorativi (ad eccezione dei casi di ricovero e del successivo periodo di convalescenza e/o di cure specialistiche o oncologiche ovvero per altre patologie di particolare gravità); d) abbiano riportato un punteggio minore di 10 su 25 nel rapporto valutativo annuale di cui al successivo art. 42. 3. Nei confronti di coloro che siano stati posti in comando o fuori ruolo presso altre amministrazioni per un periodo inferiore all'anno il premio viene riconosciuto pro-quota. 4. La misura del premio è fissata nel **16%** della retribuzione base annua lorda riferita al livello ricoperto nell'anno precedente, fermo restando che la corresponsione di detto premio non può comportare complessivamente il superamento dei limiti di cui all'articolo 71, comma 3, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144. 5. Tale misura si riduce come appresso indicato nei confronti di coloro che abbiano fatto assenze per malattia, calcolate secondo il criterio di cui al precedente comma 2, lett. c), o per altre cause ad eccezione delle assenze obbligatorie per maternità e dei primi trenta giorni di astensione facoltativa: a) da 0 a 20 giorni 16%; b) da 21 a 25 giorni 15%; c) da 26 a 30 giorni 14%; d) da 31 a 35 giorni 12%; e) da 36 a 40 giorni 11%; f) da 41 a 45 giorni 10%; g) da 46 a 50 giorni 8%; h) da 51 a 55 giorni 6%; i) da 56 a 60 giorni 5%. (*Omissis)* 7. Per il personale di prima assunzione la misura del premio di risultato per l'anno precedente è del 10% dello stipendio come sopra determinato, rapportato al numero dei mesi di servizio prestati nell'anno preso a riferimento, valutando come mese intero una presenza di almeno 15 giorni.
Eventuale maggiorazione del premio di risultato	Art. 20, comma 6, del Regolamento del personale	I Responsabili delle Direzioni e dei Servizi, tenuto conto dei criteri individuati dalla Commissione, possono proporre al Direttore Generale, con relazione motivata, un aumento del premio di un ulteriore **2%** della retribuzione base annua lorda riferita al livello raggiunto nell'anno precedente nei confronti di coloro che siano risultati meritevoli per assiduità e produttività sulla base dei rapporti valutativi. Il Direttore Generale decide in ordine a tali proposte, sentito il Direttore Centrale competente per Area, e ne informa la Commissione.
		Per i premi distribuiti nel 2023, la Commissione con Deliberazione del 10 maggio 2023 ha individuato misura e criteri per l'attribuzione dell'aumento del premio di risultato, stabilendo di attribuire il beneficio in favore del 50 per cento del personale di ciascun Servizo che, sulla base delle schede di valutazione, sia risultato particolarmente meritevole per assiduità - intesa come continuità lavorativa e costanza manifestata nel portare avanti con affidabilità le attività assegnate sia sotto il profilo quantitativo sia qualitativo - e produttività - intesa come quantità e qualità del contributo assicurato dal lavoratore nel perseguimento degli obiettivi istituzionali dell'Autorità e nel raggiungimento dei risultati complessivamente ottenuti dall'unità organizzativa di appartenenza.
Premio di risultato per i dirigenti	Art. 20, comma 8, del Regolamento del personale	La Commissione, sulla base delle valutazioni di propria competenza, stabilisce la misura del premio da corrispondere al Direttore Generale e per le qualifiche richiamate all'art.14, comma 2, punti 1, 2 e 3**, **nei limiti delle percentuali suindicate.**
Ulteriori premi e/o incentivi	Art. 21, comma 2, del Regolamento del personale	La Commissione, sulla base di motivate proposte dei Responsabili delle strutture, sentito il Direttore Generale, può attribuire al personale dipendente particolarmente meritevole, entro un limite massimo del **10%** della retribuzione annua lorda, ulteriori premi e/o incentivi, anche sotto forma di assegni ad personam, riassorbibili in caso di avanzamento . Analoga iniziativa può assumere nei confronti dei Dirigenti su proposta del Direttore Generale, sentito il Direttore Centrale competente per Area per le proposte riguardanti i responsabili delle strutture organizzative dallo stesso coordinati.
		Nel 2023, sono stati distribuiti ulteriori premi e/o incentivi a diciotto unità di personale.

* In attuazione dell'art. 22, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con legge 11 agosto 2014, n. 114, con delibera Covip 5 dicembre 2014, a decorrere dall'anno 2015 è stata disposta una riduzione del 20% del tetto massimo disponibile per premi e incentivi da parte di ogni dipendente della Covip, inclusi i dirigenti.

**I punti 1, 2 e 3 dell'art.14, comma 2, del Regolamento del personale fanno riferimento, rispettivamente, alle seguenti qualifiche: Direttore Centrale, Direttore e Condirettore.