

Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio – anno 2025

1. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

Dirigenti	Il 45% della retribuzione di risultato è riconosciuto per la performance individuale. In particolare, il 15% sulla base di progetti (minimo 4 massimo 10 progetti) e per il 30% sulla base di un dizionario delle competenze che valuta il comportamento atteso. Il 55% sulla performance organizzativa di Ente. Il mancato rispetto dei tempi di pagamento determina una riduzione del 30% dell'ammontare della retribuzione di risultato massima teorica attribuibile al Dirigente.
Elevate Qualificazioni	Il 70% della retribuzione di risultato è riconosciuto per la performance individuale. In particolare, per il 30% sulla base di progetti (minimo 2 massimo 6 progetti) e per il 40% sulla base di un dizionario delle competenze che valuta il comportamento atteso. Il 30% sulla performance organizzativa di Ente.
Comparto	L'80% del premio è riconosciuto per la performance individuale. In particolare, il 40 % sulla base di progetti (1/6) e per il 40% sulla base di criteri di valutazione relativamente a quattro tipologie di comportamenti organizzativi attesi rispetto a quelli realizzatisi. Il 20% sulla performance organizzativa di Ente.

	Contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	Obiettivi individuali	Competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti	55%	15%	30%
Elevate Qualificazioni	30%	30%	40%
Comparto	20%	40%	40%