



Criteria per l'assegnazione del trattamento accessorio

(Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 103 del 2022)

Per i dirigenti, i responsabili di posizione organizzativa di livello non dirigenziale e il personale delle categorie professionali, il punteggio della valutazione complessiva, ottenuto come descritto nel SMVP, viene tradotto in fasce, come di seguito indicato:

1. punteggio fino al valore di 67 I fascia
2. punteggio maggiore di 67 fino a 80 II fascia
3. punteggio maggiore di 80 fino a 92 III fascia
4. punteggio maggiore di 92 fino a 100 IV fascia

I giudizi corrispondenti sono i seguenti:

1. I fascia Prestazioni e risultati inadeguati;
2. II fascia Prestazioni e risultati sufficienti, ma migliorabili;
3. III fascia Prestazioni e risultati pienamente adeguati;
4. IV fascia Prestazioni e risultati ottimi.

Per il Segretario generale, il SMVP prevede che la retribuzione di risultato sia erogata nella misura massima, prevista dal relativo contratto di incarico, a fronte di una valutazione che attesti il raggiungimento dell'80% dei risultati attesi, nonché di un giudizio sostanzialmente positivo sui comportamenti tenuti. Al di sotto di tale soglia, non viene erogato alcun compenso. In presenza di un giudizio sostanzialmente negativo sui comportamenti il premio è corrisposto nella misura del 60% di quello massimo previsto. Fermo restando quanto sopra indicato, in presenza di un giudizio sulla performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso inferiore a 70/100, il premio, ove spettante, è ridotto nella misura del 30% di quello massimo previsto.

Nel caso in cui la performance organizzativa risulti:

- con giudizio da 70 a 84/100, la riduzione è pari al 10% del premio massimo;
- con giudizio da 85/100 ed oltre, non è applicata alcuna riduzione.

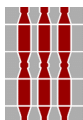
Per i dirigenti, il giudizio finale, ai fini dell'erogazione del compenso previsto, è graduato secondo lo schema seguente:

- I fascia Non viene erogato alcun compenso;
- II fascia Viene erogato un compenso pari al 50% di quello previsto;
- III fascia Viene erogato un compenso pari all' 80% di quello previsto;
- IV fascia Viene erogato un compenso pari al 100% di quello previsto.

La determinazione del compenso previsto a titolo di retribuzione di risultato dei dirigenti, parametrato alla rispettiva retribuzione di posizione, è rimessa alla contrattazione.

Per i responsabili di posizione organizzativa di livello non dirigenziale, il giudizio finale, ai fini dell'erogazione del compenso previsto, è graduato secondo lo schema seguente:

- I fascia Non viene erogato alcun compenso;
- II fascia Viene erogato un compenso pari al 10% di quello previsto per la retribuzione di posizione;
- III fascia Viene erogato un compenso pari al 20% di quello previsto per la retribuzione di posizione;



- IV fascia Viene erogato un compenso pari al 25% di quello previsto per la retribuzione di posizione.

Per il personale delle categorie professionali, il giudizio finale, ai fini dell'erogazione del compenso previsto per la retribuzione della performance individuale, è graduato secondo lo schema seguente:

- I fascia Non viene erogato alcun compenso;
- II fascia Viene erogato un compenso pari al 50% di quello previsto massimo previsto per la categoria di riferimento;
- III fascia Viene erogato un compenso pari all' 80% di quello massimo previsto per la categoria di riferimento;
- IV fascia Viene erogato un compenso pari al 100% di quello massimo previsto per la categoria di riferimento.

Le risorse stanziata alla retribuzione della performance organizzativa, nell'ambito delle disponibilità annuali, sono distribuite ai dipendenti in aggiunta a quelle destinate alla retribuzione della performance individuale, in parti uguali, previa valutazione positiva dell'Amministrazione nel suo complesso effettuata dall'OIV, in conformità al SMVP.

Le risorse destinate alla retribuzione della performance organizzativa sono erogate, pertanto, in aggiunta a quelle destinate alla performance individuale del personale delle categorie professionali, a fronte di una valutazione della performance dell'Amministrazione nel suo complesso non inferiore a 70/100, secondo la seguente gradualità:

- votazione da 70 a 84/100: erogazione del 90 per cento delle risorse stanziata;
- votazione da 85/100 in su: erogazione del 100 per cento delle risorse stanziata.