

Criteri per l'assegnazione del trattamento accessorio

(Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 91 del 2024)

Per il **Segretario generale**, la retribuzione di risultato viene erogata nella misura massima, prevista dal relativo contratto di incarico, a fronte di una valutazione che attesti il raggiungimento di almeno l'80% dei risultati attesi.

Nel caso in cui il raggiungimento degli obiettivi sia compreso tra il 70% e l'80% ($\geq 70/100$ e $< 80/100$), la retribuzione è calcolata proporzionalmente alla misura massima prevista.

Al di sotto della soglia del 70% non viene erogato alcun compenso.

Fermo restando quanto sopra, nel caso in cui il giudizio complessivo sui comportamenti tenuti espresso dall'Ufficio di presidenza sia "non pienamente adeguato", il premio, ove spettante, sarà ridotto nella misura del 30% di quello massimo previsto.

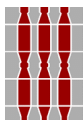
Nel caso in cui il giudizio espresso sia "adeguato" la retribuzione è ridotta del 10% del premio massimo.

Con giudizio "ottimo" sui comportamenti non verrà applicata alcuna riduzione.

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, sarà ridotto nella misura del 30% di quello massimo previsto.

Nel caso in cui la performance organizzativa risulti:

- con giudizio compreso tra 70/100 e 80/100 ($\geq 70/100$ e $< 80/100$) la riduzione sarà pari al 10% del premio massimo;
- con giudizio uguale o superiore a 80/100, non verrà applicata alcuna riduzione.



Per i **dirigenti**, i **responsabili di posizione di livello non dirigenziale** e il **personale delle aree professionali**, il punteggio della valutazione complessiva, ottenuto in applicazione di quanto disposto nel Sistema, 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:

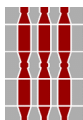
1. I fascia: Prestazioni e risultati inadeguati;
2. II fascia: Prestazioni e risultati sufficienti, ma migliorabili;
3. III fascia: Prestazioni e risultati pienamente adeguati;
4. IV fascia: Prestazioni e risultati ottimi.

Per 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 decentrata.

Per i **responsabili di posizione 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.

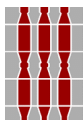
Per il **personale delle aree**, il giudizio finale, ai fini dell'erogazione del compenso previsto per la retribuzione della performance individuale, è graduato secondo lo schema seguente:

- I fascia: Non viene erogato alcun compenso;
- II fascia: Viene erogato un compenso pari al 50% di quello previsto massimo previsto per l'area di riferimento;
- III fascia: Viene erogato un compenso pari all'80% di quello massimo previsto per l'area di riferimento;
- IV fascia: Viene erogato un compenso pari al 100% di quello massimo previsto per l'area di riferimento¹.

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

Le risorse destinate alla retribuzione della performance organizzativa sono erogate, pertanto, in aggiunta a quelle destinate alla performance individuale del personale

¹ La contrattazione collettiva stabilisce i criteri per erogare, in aggiunta al premio di che trattasi, la maggiorazione del premio individuale per una quota limitata di dipendenti.



delle aree, a fronte di una valutazione della performance dell'Amministrazione nel suo complesso non inferiore a 70/100, secondo la seguente gradualità:

- votazione compresa tra 70/100 e 80/100 ($\geq 70/100$ e $< 80/100$): erogazione del 90 per cento delle risorse stanziare;
- votazione uguale o superiore a 80/100: erogazione del 100 per cento delle risorse stanziare.

Infine, il paragrafo 18 del di misurazione e valutazione della performance (Disposizioni relative al rispetto dei tempi medi di pagamento), in applicazione di quanto disposto dall'articolo 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 41/2023, dispone che, a fronte del mancato rispetto dei tempi medi di pagamento, verificata dal Collegio dei Revisori dei Conti, consegue una decurtazione del 30 per cento della rispettiva retribuzione di risultato dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e del Segretario generale, determinata per l'anno considerato in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.