

Criteria definiti nei sistemi di misurazione per il trattamento accessorio

Personale non dirigente –

L'entità del premio distribuito è determinata da diversi fattori, oltre alla valutazione della prestazione: la qualifica del dipendente, il periodo lavorato e l'effettiva presenza in servizio. Il 60 per cento del premio massimo attribuibile è collegato alla performance della struttura di appartenenza, il restante 40 per cento alla valutazione della prestazione individuale. Le quote di decurtazione relative alle minori presenze e alle valutazioni sotto un determinato livello vengono ridistribuite tra i dipendenti che hanno conseguito la valutazione massima.

Personale incaricato di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità -

L'elemento che determina l'importo complessivo del premio è la retribuzione di risultato massima, fissata nella misura del 25% della retribuzione di posizione. La retribuzione di risultato consegue alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (40 punti massimi), alla valutazione del contributo alla performance della struttura di appartenenza (20 punti massimi) e alla valutazione della qualità della prestazione individuale (40 punti massimi). Il punteggio complessivo viene parametrato alla retribuzione di posizione percepita.

Personale Dirigente -

Il sistema di misurazione di valutazione della performance è finalizzato a premiare il merito e a differenziare le valutazioni in funzione dei risultati raggiunti. E' caratterizzato da una forte connessione con gli strumenti di programmazione. Sono rilevanti ai fini della valutazione della performance, gli indicatori definiti in fase di programmazione: essi devono essere pertanto idonei e utili alla misurazione e alla valutazione dei risultati. La valutazione della performance dell'Ente si articola in due processi: la valutazione dei risultati generali dell'ente (performance organizzativa), che si riferisce ad alcuni risultati frutto dell'azione collegiale della struttura, e la valutazione dei risultati individuali dei Dirigenti e del personale di struttura (performance individuale).

Per approfondimenti, si rimanda ad una lettura del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance pubblicato nella presente sezione.