

## Sistema di misurazione e valutazione della performance come da CCDI 2023/2025

### - Criteri di valutazione -

I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base dei sistemi di valutazione e misurazione della performance.

Il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra performance organizzativa e performance individuale in sede di accordo annuale.

Il premio di **performance organizzativa** è attribuito al personale dipendente non incaricato di EQ in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di Ripartizione/Area ed in base all'Area di inquadramento.

Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla **performance individuale** sono assegnate alle diverse Ripartizioni tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati alla Ripartizione, nonché dell'Area professionale d'inquadramento, in base ai coefficienti e la formula riportati di seguito:

Area Operatori: indice 0,80  
Area Operatori Esperti: indice 0,90  
Area Istruttori: indice 1,15  
Area Funzionari ed EQ: indice 1,35

Calcolo della quota teorica da assegnare ad ogni Ripartizione per dipendente tenendo conto dell'area di appartenenza:

Risorse destinate alla performance individuale / somma dei coefficienti dipendenti (esclusi titolari EQ)
Quota teorica x parametro

Il fondo destinato alla performance individuale, dopo essere stato assegnato ad ogni Ripartizione, viene attribuito, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", ad ogni dipendente tenendo conto dei correttivi relativi alle assenze con la seguente formula:

Quota teorica rapportata alla categoria x $\Sigma p/100$
--

dove  $\Sigma p$  è la sommatoria dei punteggi nella scheda di valutazione.

Al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, dei dipendenti di ogni Ripartizione/Struttura e per ciascuna Area, in servizio durante l'anno di riferimento, con esclusione dei titolari di incarichi di EQ, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate e comunque non inferiori a 95/100, va riconosciuta una **maggiorazione del premio** correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti fattori:

- non aver percepito la maggiorazione del premio nel triennio precedente
- superiore valutazione dell'anno precedente
- maggiore anzianità di servizio nell'Ente
- maggiore età anagrafica.

Detta maggiorazione deve corrispondere ad un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore della quota periodica per Area e parametrizzando al premio individuale del dipendente in caso di assunzione, cessazione o part-time nel corso dell'anno di riferimento.