

Criteri definiti nel [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025](#) per l'assegnazione del trattamento accessorio

La valutazione della *performance* individuale si articola in due componenti fondamentali:

- risultati;
- comportamenti agiti e competenze.

RISULTATI

La valutazione dei risultati avviene su un insieme selezionato di obiettivi contenuti nel PIAO, da individuare tra quelli di maggiore rilevanza in riferimento alle attività svolte dall'ente.

L'incidenza della componente "Risultati" (e per converso di quella "Comportamenti e competenze") è differenziata tra le tipologie di personale oggetto di valutazione individuale (in relazione ai diversi ruoli ricoperti), come di seguito specificato.

	RISULTATI			COMPORTAMENTI E COMPETENZE	
	 Performance di ente	 Performance ambito organizzativo	 Obiettivi individuali		
Segretario generale	50%	0%	30%	20%	100%
Dirigenti	15%	45%	20%	20%	100%
EQ	10%	30%	20%	40%	100%
Personale	10%	30%	0%	60%	100%

COMPORTAMENTI

La valutazione dei comportamenti avviene in base a una [serie predefinita di criteri](#) e di [fattori e sub-fattori di valutazione](#) e viene espressa con un [giudizio di carattere qualitativo](#) che consente di arrivare a un punteggio sintetico dal punto di vista quantitativo.

Il punteggio massimo conseguibile per ciascun ruolo valutato, somma della performance organizzativa e individuale, è pari a 100. Si vedano i corrispondenti modelli di [Schede di valutazione individuale](#).

Criteri generali per l'attribuzione del trattamento accessorio correlato alla performance

Le singole componenti della valutazione contribuiscono a determinare l'utilizzo del "Fondo risorse decentrate" previsto dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022. Le [risorse rese annualmente disponibili](#) fanno riferimento:

- alla performance organizzativa, per ciò che riguarda la performance di Ente e dell'Area di competenza;
- alla performance individuale, per ciò che riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e alla valutazione dei comportamenti.

In sede di contrattazione integrativa vengono definiti i criteri generali [per l'attribuzione dei premi per i dipendenti non EQ](#) e [per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni](#).