



I criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio per il personale del comparto sono stati definiti, anche per l'anno 2025, mediante specifico accordo stralcio in data 15.04.2026.

La misurazione della performance del dipendente, cosiddetta “**performance individuale**” concorre con la “**performance organizzativa**” (cioè che attiene all’Agenzia e/o alle sue Strutture/funzioni) alla definizione della performance dell’organizzazione nel suo complesso, e misura il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di risultato e di comportamenti nel raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione.

Gli **obiettivi individuali**, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente, il quale è l’unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura, ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente e non collegate a quelle della struttura.

Gli **obiettivi di performance organizzativa** rappresentano i “traguardi” che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale del comparto) sono chiamati a contribuire.

Strutture coinvolte

Gli assetti organizzativi coinvolti nel processo sono:

- S.S. Programmazione e controllo di gestione per la parte relativa alla performance organizzativa;
- S.S. Formazione per la parte relativa alla performance individuale.
- S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, per quanto riguarda il compito della gestione dei rapporti sindacali e la gestione dell’erogazione dei premi di risultato.

Comparto

La premialità è distribuita secondo i seguenti criteri:

- a) performance individuale al 30% e performance organizzativa al 70%;
- b) le quote individuali vengono stabilite tenendo conto dell'area di inquadramento, con i seguenti coefficienti che differenziano le stesse:

AREA DI CLASSIFICAZIONE	COEFFICIENTE CHE DIFFERENZIA LE AREE
Personale di supporto (ex cat. "A e B")	1,30
Operatori (ex cat. "Bs")	1,40
Assistenti (ex cat. "C")	1,55
Professionisti della salute e funzionari (ex cat "D e Ds)	1,8

- c) è prevista una differenziazione nell'erogazione del premio individuale ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21/5/2018. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del 67% del premio individuale pari ad €. 400= lordi a testa, calcolata sulla quota di performance individuale.

La quota destinata all'erogazione del premio è pari a complessivi €. 21.200= da attribuire ai seguenti dipendenti che hanno conseguito la valutazione più elevata sulla performance individuale e secondo le seguenti regole:

<i>N. di dipendenti in servizio al 01.01 di ciascun anno</i>	<i>Personale destinatario del differenziale del premio (12%)</i>	<i>Valore medio pro- capite del premio correlato alla performance individuale</i>	<i>Maggiorazione media da destinare al premio individuale</i>
445	53	€. 600	€. 400

I n. 53 destinatari del premio individuale vengono suddivisi come segue:

<i>Direzione / Dipartimento</i>	<i>N. personale assegnato</i>	<i>N. destinatari (12%)</i>
<i>Direzione Generale</i>	42	5
<i>Dipartimento Amministrativo di Controllo e degli Affari Generali e Legali</i>	85	10
<i>Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria</i>	190	23
<i>Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti</i>	44	5
<i>Dipartimento PAAPS</i>	41	5
<i>Direzione Sociosanitaria / Dipartimento PIPSS</i>	30	3
<i>Direzione Sanitaria (staff)</i>	13	2
<i>Totale generale</i>	445	53

Nel caso di pari merito (*ex aequo*) il premio verrà riconosciuto, in applicazione dei seguenti criteri da utilizzare in via graduata, al dipendente che:

- 1° afferisce alla struttura che ha conseguito la maggior performance organizzativa all'interno della direzione / dipartimento di appartenenza;
- 2° si trova nell'area di inquadramento più bassa;
- 3° ha maggior anzianità di servizio;
- 4° ha maggior anzianità anagrafica.

Per l'anno 2025 è stato inserito un ulteriore criterio di rotazione nel caso di *ex aequo*: nel caso in cui, in applicazione dei suddetti criteri, nell'anno 2025 il destinatario del premio individuale dovesse aver ricevuto il medesimo premio nel biennio (anni 2023/2024) precedente all'anno di riferimento (anno 2025), si procederà allo scorrimento della "graduatoria" sino all'attribuzione dello stesso al primo candidato utile.

L'erogazione della premialità avviene in applicazione dei seguenti due distinti parametri:

- a) **Performance organizzativa:** si procederà all'erogazione dell'importo della retribuzione di risultato correlandolo alle seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi come evidenziato nella sotto indicata tabella:

% di raggiungimento dell'obiettivo	% di compenso erogato
< 50	0
$50 \leq X < 60$	60
$60 \leq X < 70$	70
$70 \leq X < 80$	80
$80 \leq X < 90$	90
$90 \leq X \leq 100$	100

- b) **Performance individuale:** ai fini dell'erogazione della premialità legata alla performance individuale, tenuto conto che ciascuna scheda di valutazione individuale raccoglie items la cui somma dei punteggi determina un totale complessivo, detto totale viene rapportato a 100 nel modo seguente:

PER LA SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE AREA COMPARTO CON INCARICO DI FUNZIONE (ORGANIZZATIVA e PROFESSIONALE): max punti 45	
Punteggi	Punteggio rapportato a 100 (% di erogazione del premio)
da 15 a 22	50
da 23 a 30	75
da 31 a 38	90
da 39 a 45	100

PER LA SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE AREA COMPARTO: max punti 27	
Punteggi	Punteggio rapportato a 100 (% di erogazione del premio)
da 9 a 14	50
da 15 a 20	90
da 21 a 27	100

L'erogazione del premio avverrà sulla base delle risultanze del punteggio (rapportato a 100).