

**Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione delle performance per l'erogazione del trattamento accessorio**

e

**Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi**

**anno 2025**

Aggiornamento a seguito Delibera C.A. n. 208 del 31/10/2024

**DIRIGENZA**

Si riporta la tabella riassuntiva in merito al peso delle singole componenti delle performance che concorrono in % diverse alla valutazione finale.

Componenti della performance		Peso delle singole componenti della performance nella valutazione individuale							
Performance organizzativa istituzionale Ente di appartenenza		90%							
<b>Componente Organizzativa</b>		<b>90%</b>							
Indicatore differenziazione valutazioni		10%							
<b>Componente Individuale</b>		<b>10%</b>							
<b>Totale della performance individuale</b>		<b>100%</b>							
Fascia di età	30-39		40-49		50-59		60>		
	M	F	M	F	M	F	M	F	
					1				

Procedura ai fini della valutazione sia in termini economici che di servizi effettuati, ai sensi del Sistema di misurazione delle performance attualmente in vigore.

La valutazione delle prestazioni del dirigente si compone di due fattori, valutati in modo sintetico e distinto come da tabella sotto riportata:

Componenti della Performance	Valori	Peso	Pesato
Performance organizzativa Istituzionale Ente di appartenenza		90	
Indicatore differenziazione valutazioni		10	
<b>Totale della performance individuale</b>		<b>100</b>	

Per effetto dell'applicazione dell'istituto dell'avvalimento per le funzioni di direzione tecnico-amministrativa di cui DGR 1572 del 19/10/2012, (v.Delib.C.A.166/2012), la valutazione del Direttore è data dalla media delle valutazioni complessive espresse dalle Commissioni Amministratrici dei due Consorzi, di Modena e di Reggio Emilia.

Le valutazioni, derivanti dalla combinazione dei due fattori dà luogo ad un valore pesato che si riconduce alla tabella sottostante corrispondente ad una scala di parametri retributivi, rispettivamente 100, 80, 60, 40 e 0 ai quali si collegano gli importi minimi e massimi, con distinzione per tipologia di dirigenza ovvero su uno o due Consorzi, fissati negli indirizzi forniti dalla Regione Emilia-Romagna ai sensi della Delibera di Giunta n. 738/2011 e determinati con comunicazione PG.2011/0158573 del 29/06/2011 a firma del Direttore Generale Agricoltura Dr. Valtiero Mazzotti come riportati nella tabella seguente:

Valutazione Punteggio	Parametro retributivo	Quota minima	Quota massima	Direttore di due Consorzi Quota minima	Direttore di due Consorzi Quota massima
A = 90 -100	100	6.000,00	12.000,00	10.000,00	17.000,00
B = 71 - 89	80	4.800,00	9.600,00	8.000,00	13.600,00
C = 51 - 70	60	3.600,00	7.200,00	6.000,00	10.200,00
D = 31- 50	40	2.400,00	4.800,00	4.000,00	6.800,00
E = < 30	0	0	0	0	0

## PERSONALE DELLE AREE

Scheda di valutazione

<b>COMPONENTE ORGANIZZATIVA</b>						<b>Punteggio</b>	
<i>Performance organizzativa</i>							
<b>COMPONENTE INDIVIDUALE</b>							
<b>COMPETENZE / COMPORAMENTI</b>	<i>Peso (%)</i>	<i>Punteggio assegnabile</i>					<b>Punteggio Pesato</b>
		<b>Non agiti (tra 0 e 30)</b>	<b>Agiti in minima parte (tra 31 e 50)</b>	<b>Agiti parzialme nte (tra 51 e 70)</b>	<b>Agiti quasi pienament e (tra 71 e 89)</b>	<b>Agiti pienament e (tra 90 e 100)</b>	
Flessibilità	25						
Orientamento al risultato	25						
Autonomia e Problem solving	25						
Collaborazione e lavoro in team	25						
	<b>100</b>	<b>COMPETENZE/COMPORAMENTI Totale</b>					

### FUNZIONARI

<b>SINTESI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO _____</b>		<b>Peso (%)</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Punteggio pesato</b>	<b>Punteggio TOTALE</b>
<b>COMPONENTE ORGANIZZATIVA</b>	<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ENTE DI APPARTENENZA</b>	<b>30</b>			
<b>COMPONENTE INDIVIDUALE</b>	<b>COMPETENZE/COMPORAMENTI</b>	<b>70</b>			
		<b>100</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE Totale</b>		

### ISTRUTTORI

<b>SINTESI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO _____</b>		<b>Peso (%)</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Punteggio pesato</b>	<b>Punteggio TOTALE</b>
<b>COMPONENTE ORGANIZZATIVA</b>	<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ENTE DI APPARTENENZA</b>	<b>30</b>			
<b>COMPONENTE INDIVIDUALE</b>	<b>COMPETENZE/COMPORAMENTI</b>	<b>70</b>			
		<b>100</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE Totale</b>		

<b>2025</b> Valutazione dipendenti del Comparto								<b>Totale</b>	<b>Percentuale di valutazione</b>	
<b>Sesso</b>	<b>M</b>				<b>F</b>					
<b>Numero totale</b>	3				3				6	100
<b>Fascia d'età</b>	30-39		40-49		50-59		60>			
	M	F	M	F	M	F	M	F		
	1		1		1	2	1			
<b>Parametri</b>	Non agiti (tra 0 e 30)	Agiti in minima parte (tra 31 e 50)		Agiti parzialmente (tra 51 e 70)		Agiti quasi pienamente (tra 71 e 89)		Agiti pienamente (tra 90 e 100)		Percentuale media di valutazione
<b>Valutazione</b>										

La correlazione tra il punteggio di valutazione ed il parametro retributivo è stabilito annualmente dal CCI e per l'anno 2025 la premialità correlata alla performance verrà attribuita proporzionalmente al punteggio individuale ottenuto.