

Anno 2025

Criteri definiti dalla contrattazione e dal Sistema di Valutazione Personale inquadrato nelle aree funzionali

Le somme complessive destinate a corrispondere i premi al personale inquadrato nelle aree funzionali dell'A.I.D. (FUS, Performance individuale e Performance organizzativa) sono definite all'interno del CCNI dell'anno di competenza, rapportata al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio. Il CCNI fornisce anche l'importo teorico pro capite dei citati premi da attribuire in base ai criteri di seguito indicati.

La quota FUS viene distribuita in base ai criteri stabiliti dalla Contrattazione di Sede (di ciascuna Unità Produttiva e della Direzione Generale).

La quota performance individuale, secondo quanto stabilito dall'art. 21 del CCNI Triennio 2025 – 2027 viene distribuita con le modalità sotto indicate.

Ai dipendenti che, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, abbiano conseguito al termine del periodo valutativo un punteggio compreso tra:

0 e 40 non competerà alcun compenso correlato alla performance individuale;

41 e 50 competerà un compenso pari al 75% dell'importo pro capite teorico correlato alla performance individuale

51 e 70 competerà un compenso pari al 85% dell'importo pro capite teorico correlato alla performance individuale

71 e 90 competerà un compenso pari al 95% dell'importo pro capite teorico correlato alla performance individuale.

91 e 100 competerà un compenso pari al 100% dell'importo pro capite teorico correlato alla performance individuale.

Inoltre, ai soli dipendenti rientranti nella fascia di valutazione compresa tra 91-100, che avranno conseguito le valutazioni di performance individuale più elevate, è attribuita, ai sensi dell'art. 78 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, una maggiorazione del 30% della quota individuale teorica.

Tale maggiorazione verrà attribuita al 40% dei dipendenti che hanno ottenuto le migliori valutazioni sulla base della graduatoria dei punteggi di performance individuale. In caso di ex aequo si farà riferimento, primariamente, al maggior punteggio ottenuto nella valutazione della performance individuale dell'anno precedente e, in caso di ulteriore ex aequo, alla percentuale di apporto partecipativo indicato per la performance organizzativa.

La quota performance organizzativa, secondo quanto stabilito dall'art.20 del CCNI Triennio 2025 -2027 viene assegnata ai dipendenti destinatari con le modalità sotto indicate.

L'ammontare del premio riconosciuto al personale in connessione alla performance organizzativa realizzata, è determinato in misura differenziata e tiene conto:

del grado di raggiungimento degli obiettivi riferiti di cui al Piano della Performance di AID (confluito nel PIAO), come rilevato nell'ambito del ciclo della performance, attraverso il cosiddetto indicatore sintetico di risultato (ISR). Tale indicatore corrisponde alla media della percentuale di raggiungimento di tutti gli indici di realizzazione fisica riferiti a tutte le UP/DG;

dell'apporto partecipativo effettivamente fornito.

Per ciascun dipendente viene determinato un punteggio connesso alla performance organizzativa della UP/DG, sulla base della seguente formula:

P.c.P.O. = ISR x A par

Dove:

P. c.P.O. = punteggio connesso alla performance organizzativa

ISR = Indicatore sintetico di risultato (riferito alla media dei punteggi ottenuti sugli OBS assegnati a tutte le UP/DG)

A par = apporto partecipativo

Il parametro apporto partecipativo (A par) è un fattore moltiplicativo, diversificato in relazione alla valutazione di performance individuale, sulla base della seguente tabella:

Valutazione Performance Individuale	Apporto partecipativo (A par)
91 – 100	1,00 (100%)
71 – 90	0,95 (95%)
51 – 70	0,85 (85%)
41 – 50	0,75 (75%)
0 – 40	0 (0)

L'importo individuale annuale corrisposto al singolo dipendente in correlazione alla performance organizzativa è calcolato in base alla seguente formula:

$$\text{premio individuale} = (\text{P.c.P.O.} * \text{stanziamento complessivo}) / \Sigma \text{P.c.P.O.}$$