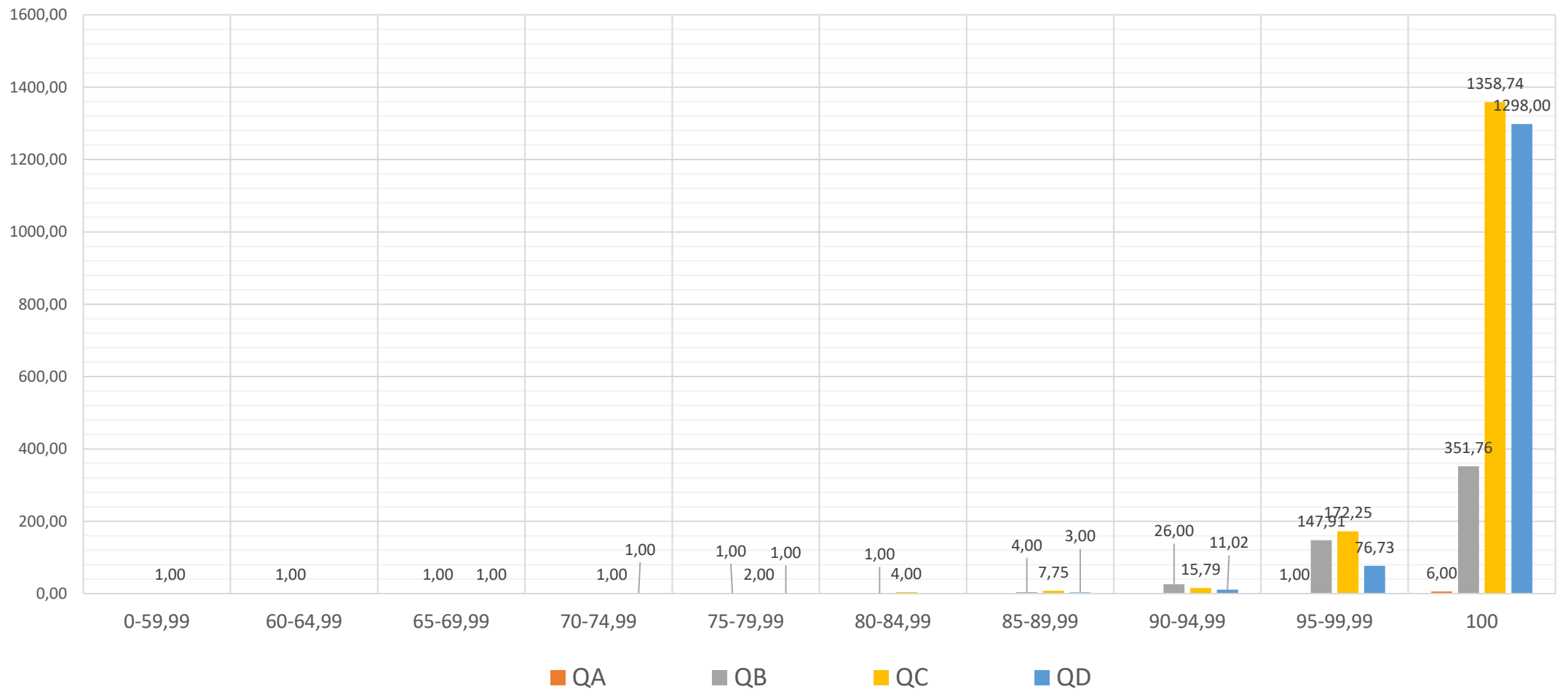


**Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità - Anno 2025**

**Distribuzione delle frequenze per classi delle valutazioni conseguite - personale delle categorie**

**Personale delle categorie - Distribuzione delle frequenze per classi delle valutazioni conseguite - Anno 2025**



**Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità - Anno 2025**

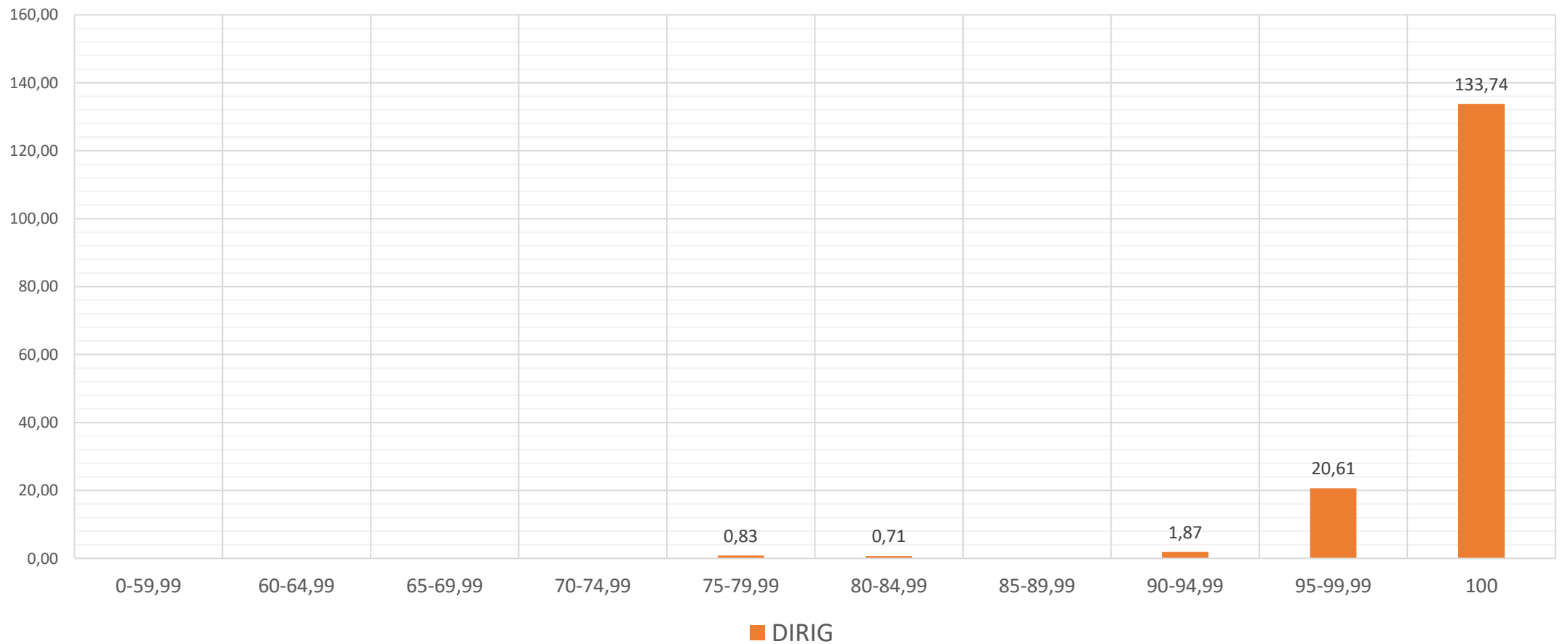
**Indici statistici delle frequenze delle valutazioni conseguite - personale delle categorie**

<b>CATEG</b>	<b>MEDIA</b>	<b>VARIANZA</b>	<b>DEV. STANDARD</b>	<b>SOMMA (NUM ANNO/UOMO)</b>
<b>QA</b>	99,86	0,12	0,35	7,00
<b>QB</b>	98,79	11,57	3,40	533,67
<b>QC</b>	99,55	5,06	2,25	1.562,53
<b>QD</b>	99,75	3,09	1,76	1.391,75

**Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità - Anno 2025**

**Distribuzione delle frequenze per classi delle valutazioni conseguite - personale dirigenziale**

**Personale dirigenziale - Distribuzione delle frequenze per classi delle valutazioni conseguite - Anno 2025**



**Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità - Anno 2025**

**Indici statistici delle frequenze delle valutazioni conseguite - personale dirigenziale**

<b>CATEG</b>	<b>MEDIA</b>	<b>VARIANZA</b>	<b>DEV. STANDARD</b>	<b>SOMMA (NUM ANNO/UOMO)</b>
DIRIG	99,41	5,97	2,44	157,76

**Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio (1)**

**TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA VALUTAZIONE E PREMIALITÀ PERSONALE DELLE CATEGORIE**

**- PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2025**

**- RETRIBUZIONE DI RISULTATO P.O. 2025**

PERFORMANCE INDIVIDUALE		COMPENSO PERCENTUALE
DA	A	
99,01	100	100,00%
98,01	99	99,00%
97,01	98	98,00%
96,01	97	97,00%
95,01	96	96,00%
94,01	95	95,00%
93,01	94	94,00%
92,01	93	93,00%
91,01	92	92,00%
90,01	91	91,00%
89,01	90	90,00%
88,01	89	89,00%
87,01	88	88,00%
86,01	87	87,00%
85,01	86	86,00%
84,01	85	85,00%
83,01	84	84,00%
82,01	83	83,00%
81,01	82	82,00%
80,01	81	81,00%
79,01	80	80,00%

PERFORMANCE INDIVIDUALE		COMPENSO PERCENTUALE
DA	A	
78,01	79	78,00%
77,01	78	76,00%
76,01	77	74,00%
75,01	76	72,00%
74,01	75	70,00%
73,01	74	68,00%
72,01	73	66,00%
71,01	72	64,00%
70,01	71	62,00%
69,01	70	60,00%
68,01	69	57,50%
67,01	68	55,00%
66,01	67	52,50%
65,01	66	50,00%
64,01	65	47,50%
63,01	64	45,00%
62,01	63	42,50%
61,01	62	40,00%
60,01	61	37,50%
60	60	35,00%
0	59,99	0%

**Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio (2)**

**TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA VALUTAZIONE E PREMIALITÀ - DIRIGENZA 2025**

PERFORMANCE INDIVIDUALE		COMPENSO PERCENTUALE
DA	A	
99,01	100	<b>100,00%</b>
98,01	99	<b>99,00%</b>
97,01	98	<b>98,00%</b>
96,01	97	<b>97,00%</b>
95,01	96	<b>96,00%</b>
94,01	95	<b>95,00%</b>
93,01	94	<b>94,00%</b>
92,01	93	<b>93,00%</b>
91,01	92	<b>92,00%</b>
90,01	91	<b>91,00%</b>
89,01	90	<b>90,00%</b>
88,01	89	<b>89,00%</b>
87,01	88	<b>88,00%</b>
86,01	87	<b>87,00%</b>
85,01	86	<b>86,00%</b>
84,01	85	<b>85,00%</b>
83,01	84	<b>84,00%</b>
82,01	83	<b>83,00%</b>
81,01	82	<b>82,00%</b>
80,01	81	<b>81,00%</b>
79,01	80	<b>80,00%</b>

PERFORMANCE INDIVIDUALE		COMPENSO PERCENTUALE
DA	A	
78,01	79	<b>78,00%</b>
77,01	78	<b>76,00%</b>
76,01	77	<b>74,00%</b>
75,01	76	<b>72,00%</b>
74,01	75	<b>70,00%</b>
73,01	74	<b>68,00%</b>
72,01	73	<b>66,00%</b>
71,01	72	<b>64,00%</b>
70,01	71	<b>62,00%</b>
69,01	70	<b>60,00%</b>
68,01	69	<b>57,50%</b>
67,01	68	<b>55,00%</b>
66,01	67	<b>52,50%</b>
65,01	66	<b>50,00%</b>
64,01	65	<b>47,50%</b>
63,01	64	<b>45,00%</b>
62,01	63	<b>42,50%</b>
61,01	62	<b>40,00%</b>
60,01	61	<b>37,50%</b>
60	60	<b>35,00%</b>
0	59,99	<b>0%</b>