

























del parametro di accesso di ciascuno, con il punteggio di apporto individuale, derivante dalla verifica della performance individuale, normalizzato rispetto al numero di criteri di valorizzazione adottato. Nel caso della dirigenza, come specificato nell'art. 17, rileva, ai fini della distribuzione all'interno del CdR accorpato, anche il risultato della struttura diretta e/o della struttura effettiva di appartenenza.

2. I rispettivi CCIA della dirigenza e del comparto regoleranno la presenza di ulteriori parametri specifici aggiuntivi rispetto al parametro di accesso, legati, a titolo esemplificativo, alla mobilità tra le sedi dell'Agenzia o a obiettivi particolarmente sfidanti o a particolari condizioni di lavoro (turnazione, pronta disponibilità, ecc.) in rapporto alle risorse disponibili, soprattutto in caso di forte carenza di organico.
3. Il Servizio Risorse umane, sulla base della verifica finale della performance come trasmessa dall'Ufficio Pianificazione, controllo di gestione e valutazione della Direzione Generale, calcola il valore della retribuzione di risultato da erogare al dipendente secondo le procedure definite nel CCIA e procede alla sua liquidazione.