

PERFORMANCE

DATI RELATIVI AI PREMI ANNO 2016

(Art. 20, comma 2, D.Lgs. 33/2013)

| | Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio | Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi | Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità |
|----------------------------|--|---|---|
| SEGRETARIO GENERALE | <p>Il massimale è fissato al 10% del monte salari dello stesso Segretario generale nell'anno di riferimento</p> <p>Il premio è erogato nella seguente misura: punteggio positivo inferiore al 49%= 0% punteggio positivo dal 50% al 59%= 50% punteggio positivo dal 60% al 69%= 60% punteggio positivo dal 70% al 79%= 80% punteggio positivo superiore al 80%= 100% del massimale previsto</p> <p><u>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance</u></p> | / | / |
| DIRIGENTI | <p>Il punteggio massimo attribuibile per la valutazione di ciascun dirigente ammonta a punti 100, così articolati:</p> <p>1) valutazione dei risultati: max 40 2) valutazione dei comportamenti: max 40 3) valutazione performance organizzativa: max 20</p> <p><u>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance</u></p> | <p>Max punteggio valutazione risultati: 38,41 Minimo punteggio val. risultati: 37,15</p> <p>Max punteggio comportamenti: 38,80 Minimo punteggio comportamenti: 38,60</p> <p>Max punteggio performance org.: 20 Minimo punteggio performance org.: 20</p> <p>Max retr. Risultato attribuita: 16.265,93 Minimo retr. Risultato attribuita: 13.253,68</p> <p><u>Per una analisi dettagliata dei dati si rinvia alla relazione consuntiva sulla performance 2016</u></p> | 18,52% |

Dato dalla seguente formula: $(A-B)/A*100$
A: importo retr. risultato più elevato (16.265,93).
B: importo retr. risultato più basso (13.253,68).

Per una analisi dettagliata dei dati si rinvia alla relazione consuntiva sulla performance 2016

| | <p align="center">Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio</p> | <p align="center">Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi</p> | <p align="center">Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|-------------------|---|--------|---|--------|---|--------|---|----------|---|----------|---|----------|---|----------|---|----------|---|----------|---|----------|---|----------|---|----------|---|----------|---|----------|-------------|-----------|--|------------------|---|
| <p align="center">TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</p> | <p>La valutazione di risultato per ogni incaricato di Posizione Organizzativa avviene tenendo conto dei seguenti parametri:</p> <p>1) Raggiungimento degli Obiettivi assegnati (da 1 a 30 punti);</p> <p>2) Contributo alla performance organizzativa (pari al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, del punteggio conseguito per la medesima voce dal dirigente del settore, per un massimo di punti 2);</p> <p>3) Attitudine e capacità professionali: fino a 42 punti;</p> <p>La retribuzione di risultato sarà riconosciuta rispetto alla retribuzione di posizione secondo le seguenti fasce:</p> <p>Punteggio totale conseguito: Inferiore a 40 punti - retribuzione di risultato: no. Da 40 a 56 punti - retribuzione di risultato: 10% della retribuzione di posizione. Da 57 a 64 punti - retribuzione di risultato: 13% della retribuzione di posizione. Da 65 a 70 punti - retribuzione di risultato: 18% della retribuzione di posizione. Da 71 a 74 punti - retribuzione di risultato: 25% della retribuzione di posizione.</p> <p><u>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance</u></p> | <table border="1" data-bbox="1146 491 1594 912"> <thead> <tr> <th>N. P.O.</th> <th>Importo risultato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>504,17</td></tr> <tr><td>1</td><td>850,00</td></tr> <tr><td>1</td><td>937,50</td></tr> <tr><td>1</td><td>1.050,00</td></tr> <tr><td>1</td><td>1.075,00</td></tr> <tr><td>1</td><td>1.225,00</td></tr> <tr><td>1</td><td>1.375,00</td></tr> <tr><td>1</td><td>1.750,00</td></tr> <tr><td>1</td><td>1.859,38</td></tr> <tr><td>4</td><td>1.875,00</td></tr> <tr><td>5</td><td>2.125,00</td></tr> <tr><td>1</td><td>2.625,00</td></tr> <tr><td>1</td><td>2.437,50</td></tr> <tr><td>1</td><td>2.687,50</td></tr> <tr> <td>TOT.</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td></td> <td>36.501,05</td> </tr> </tbody> </table> <p>N.B. l'importo della retribuzione di risultato non risponde al solo criterio della valutazione ma anche ad altri criteri previsti nel sistema di misurazione e valutazione della Performance al quale si rimanda. Pertanto le fasce sopra indicate non esprimono una classifica di merito.</p> | N. P.O. | Importo risultato | 1 | 504,17 | 1 | 850,00 | 1 | 937,50 | 1 | 1.050,00 | 1 | 1.075,00 | 1 | 1.225,00 | 1 | 1.375,00 | 1 | 1.750,00 | 1 | 1.859,38 | 4 | 1.875,00 | 5 | 2.125,00 | 1 | 2.625,00 | 1 | 2.437,50 | 1 | 2.687,50 | TOT. | 21 | | 36.501,05 | <p align="center">81,24% (con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: $(A-B)/A*100$ A: importo retr. risultato più elevato (2.687,50). B: importo retr. risultato più basso (504,17).</p> |
| N. P.O. | Importo risultato | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 504,17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 850,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 937,50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1.050,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1.075,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1.225,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1.375,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1.750,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1.859,38 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 1.875,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 2.125,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2.625,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2.437,50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2.687,50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOT. | 21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 36.501,05 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio | Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi | Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|---|---------------|---|-------|----|--------|-----------|----|--------|------------|----|---------|-------------|-----|---------|--------|----|-------|------------|------------|-------------|--|
| <p>PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</p> | <p>La valutazione della performance/produttività dei dipendenti è effettuata dal dirigente della struttura di appartenenza.</p> <p>La valutazione viene riferita ai seguenti aspetti: A) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali previsti nel Piano della Performance dell'anno interessato dalla valutazione; B) contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (area di appartenenza); C) comportamenti organizzativi;</p> <p>Per ognuno dei sopra indicati aspetti interessati dalla valutazione (A), B), C)) è previsto un punteggio compreso tra 0 e 40, in relazione alla seguente graduazione di giudizi: - non sufficiente (0-4) - sufficiente (5-15) - discreto (16-25) - buono (26-35) - eccellente (36-40)</p> <p><u>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance</u></p> | <p>Max importo produttività attribuito: 1.378,14 Minimo imp. produttività attribuito: 118,40</p> <table border="1" data-bbox="1126 539 1612 746"> <thead> <tr> <th>Fascia premio corrisposto</th> <th>n. dipendenti</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 500</td> <td>16</td> <td>5,37 %</td> </tr> <tr> <td>500 < 800</td> <td>25</td> <td>8,39 %</td> </tr> <tr> <td>800 < 1000</td> <td>64</td> <td>21,48 %</td> </tr> <tr> <td>1000 < 1200</td> <td>178</td> <td>59,73 %</td> </tr> <tr> <td>> 1200</td> <td>15</td> <td>5,03%</td> </tr> <tr> <td>TOT</td> <td>298</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>N.B. l'importo del premio di produttività non risponde al solo criterio della valutazione ma anche ad altri criteri previsti nel sistema di misurazione e valutazione della Performance al quale si rimanda. Pertanto le fasce sopra indicate non esprimono una classifica di merito.</p> | Fascia premio corrisposto | n. dipendenti | % | < 500 | 16 | 5,37 % | 500 < 800 | 25 | 8,39 % | 800 < 1000 | 64 | 21,48 % | 1000 < 1200 | 178 | 59,73 % | > 1200 | 15 | 5,03% | TOT | 298 | 100% | <p>91,70% (con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: $(A-B)/A*100$ A:importo premio erogato più elevato (1.378,14). B: importo premio erogato più basso (118,40).</p> |
| Fascia premio corrisposto | n. dipendenti | % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| < 500 | 16 | 5,37 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 500 < 800 | 25 | 8,39 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 800 < 1000 | 64 | 21,48 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1000 < 1200 | 178 | 59,73 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > 1200 | 15 | 5,03% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOT | 298 | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |