

PERFORMANCE

DATI RELATIVI AI PREMI ANNO 2017

(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>Per l'anno 2017, considerata la presenza in servizio un solo dirigente, non è possibile effettuare una analisi del livello di selettività.</p> <p><u>Per una analisi dettagliata dei dati si rinvia alla relazione consuntiva sulla performance 2017</u></p>	<p>Per l'anno 2017, considerata la presenza in servizio un solo dirigente, non è possibile effettuare una analisi del grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità.</p> <p><u>Per una analisi dettagliata dei dati si rinvia alla relazione consuntiva sulla performance 2016</u></p>

	<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: 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="1151 496 1597 887"> <thead> <tr> <th>N. P.O.</th> <th>Importo risultato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>177,08</td></tr> <tr><td>1</td><td>583,33</td></tr> <tr><td>1</td><td>966,32</td></tr> <tr><td>1</td><td>1.050,00</td></tr> <tr><td>1</td><td>1.062,50</td></tr> <tr><td>1</td><td>1.479,17</td></tr> <tr><td>2</td><td>1.875,00</td></tr> <tr><td>2</td><td>1.937,50</td></tr> <tr><td>5</td><td>2.125,00</td></tr> <tr><td>1</td><td>2.296,88</td></tr> <tr><td>2</td><td>2.625,00</td></tr> <tr><td>1</td><td>3.229,17</td></tr> <tr><td>3</td><td>3.500,00</td></tr> <tr> <td>TOT.</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td></td> <td>44.844,45</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	177,08	1	583,33	1	966,32	1	1.050,00	1	1.062,50	1	1.479,17	2	1.875,00	2	1.937,50	5	2.125,00	1	2.296,88	2	2.625,00	1	3.229,17	3	3.500,00	TOT.	22		44.844,45	<p align="center">94,94% (con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: $(A-B)/A \cdot 100$ A: importo retr. risultato più elevato (3.500,00). B: importo retr. risultato più basso (177,08).</p>
N. P.O.	Importo risultato																																		
1	177,08																																		
1	583,33																																		
1	966,32																																		
1	1.050,00																																		
1	1.062,50																																		
1	1.479,17																																		
2	1.875,00																																		
2	1.937,50																																		
5	2.125,00																																		
1	2.296,88																																		
2	2.625,00																																		
1	3.229,17																																		
3	3.500,00																																		
TOT.	22																																		
	44.844,45																																		

	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: 1.450,59 Minimo imp. produttività attribuito: 377,91</p> <table border="1" data-bbox="1131 539 1617 746"> <thead> <tr> <th>Fascia premio corrisposto</th> <th>n. dipendenti</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 500</td> <td>5</td> <td>1,81 %</td> </tr> <tr> <td>500 < 1000</td> <td>12</td> <td>4,33 %</td> </tr> <tr> <td>1000 < 1200</td> <td>31</td> <td>11,19 %</td> </tr> <tr> <td>1200 < 1300</td> <td>164</td> <td>59,21 %</td> </tr> <tr> <td>> 1300</td> <td>65</td> <td>23,47 %</td> </tr> <tr> <td>TOT</td> <td>277</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	5	1,81 %	500 < 1000	12	4,33 %	1000 < 1200	31	11,19 %	1200 < 1300	164	59,21 %	> 1300	65	23,47 %	TOT	277	100%	<p>73,95% (con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: $(A-B)/A*100$ A: importo premio erogato più elevato (1.450,59). B: importo premio erogato più basso (377,91).</p>
Fascia premio corrisposto	n. dipendenti	%																						
< 500	5	1,81 %																						
500 < 1000	12	4,33 %																						
1000 < 1200	31	11,19 %																						
1200 < 1300	164	59,21 %																						
> 1300	65	23,47 %																						
TOT	277	100%																						