

## PERFORMANCE

### DATI RELATIVI AI PREMI ANNO 2018

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

|                            | <b>Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio</b>  | <b>Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi</b>   | <b>Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità</b>  |
|----------------------------|--|--|--|
| <b>SEGRETARIO GENERALE</b> | <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:<br/> punteggio positivo inferiore al 49%= 0%<br/> punteggio positivo dal 50% al 59%= 50%<br/> punteggio positivo dal 60% al 69%= 60%<br/> punteggio positivo dal 70% al 79%= 80%<br/> punteggio positivo superiore al 80%= 100% del massimale previsto</p> <p><b><u>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance</u></b></p> | /  | /  |
| <b>DIRIGENTI</b>           | <p>Il punteggio massimo attribuibile per la valutazione di ciascun dirigente ammonta a <b>punti 100</b>, così articolati:</p> <p>1) valutazione dei risultati: max 40<br/> 2) valutazione dei comportamenti: max 40<br/> 3) valutazione performance organizzativa: max 20</p> <p><b><u>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance</u></b></p>  | <p>Per l'anno 2018, considerata la presenza in servizio un solo dirigente, non è possibile effettuare una analisi del livello di selettività.</p> <p><b><u>Per una analisi dettagliata dei dati si rinvia alla relazione consuntiva sulla performance 2018</u></b></p> | <p>Per l'anno 2018, considerata la presenza in servizio un solo dirigente, non è possibile effettuare una analisi del grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità.</p> <p><b><u>Per una analisi dettagliata dei dati si rinvia alla relazione consuntiva sulla performance 2018</u></b></p> |

|  | <p align="center"><b>Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio</b></p>  | <p align="center"><b>Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi</b></p>   | <p align="center"><b>Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità</b></p> |                |              |   |              |   |              |   |              |   |        |   |               |           |  |
|--|--|--|---|----------------|--------------|---|--------------|---|--------------|---|--------------|---|--------|---|---------------|-----------|--|
| <p align="center"><b>TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b></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:<br/>Punteggio totale conseguito:<br/>Inferiore a 40 punti - retribuzione di risultato: no.<br/>Da 40 a 56 punti - retribuzione di risultato: 10% della retribuzione di posizione.<br/>Da 57 a 64 punti - retribuzione di risultato: 13% della retribuzione di posizione.<br/>Da 65 a 70 punti - retribuzione di risultato: 18% della retribuzione di posizione.<br/>Da 71 a 74 punti - retribuzione di risultato: 25% della retribuzione di posizione.</p> <p><b><u>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance</u></b></p> | <table border="1" data-bbox="1173 496 1576 722"> <thead> <tr> <th><b>Importo risultato</b></th> <th><b>N. P.O.</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&gt;1.000&gt;1.500</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>&gt;1.500&gt;2.000</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>&gt;2.000&gt;2.500</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>&gt;2.500&gt;3.000</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>&gt;3.000</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td><b>Totale</b></td> <td><b>16</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Importo totale risultato erogato: € 34.000</b></p> <p><b>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 necessariamente una classifica di merito.</b></p> | <b>Importo risultato</b>  | <b>N. P.O.</b> | >1.000>1.500 | 5 | >1.500>2.000 | 2 | >2.000>2.500 | 3 | >2.500>3.000 | 4 | >3.000 | 2 | <b>Totale</b> | <b>16</b> | <p align="center"><b>70 %</b><br/>(con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: <math>(A-B)/A \cdot 100</math><br/>A: importo retr. risultato più elevato (3.500,00).<br/>B: importo retr. risultato più basso (1050,00).</p> |
| <b>Importo risultato</b>   | <b>N. P.O.</b>   |  |   |                |              |   |              |   |              |   |              |   |        |   |               |           |  |
| >1.000>1.500   | 5  |  |   |                |              |   |              |   |              |   |              |   |        |   |               |           |  |
| >1.500>2.000   | 2  |  |   |                |              |   |              |   |              |   |              |   |        |   |               |           |  |
| >2.000>2.500   | 3  |  |   |                |              |   |              |   |              |   |              |   |        |   |               |           |  |
| >2.500>3.000   | 4  |  |   |                |              |   |              |   |              |   |              |   |        |   |               |           |  |
| >3.000   | 2  |  |   |                |              |   |              |   |              |   |              |   |        |   |               |           |  |
| <b>Totale</b>  | <b>16</b>  |  |   |                |              |   |              |   |              |   |              |   |        |   |               |           |  |

|   | <b>Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio</b>  | <b>Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi</b>  | <b>Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità</b> |               |   |        |   |        |              |    |        |              |     |         |        |    |         |            |            |             |  |
|---|--|---|---|---------------|---|--------|---|--------|--------------|----|--------|--------------|-----|---------|--------|----|---------|------------|------------|-------------|--|
| <p><b>PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b></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:<br/>           A) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali previsti nel Piano della Performance dell'anno interessato dalla valutazione;<br/>           B) contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (area di appartenenza);<br/>           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:<br/>           - non sufficiente (0-4)<br/>           - sufficiente (5-15)<br/>           - discreto (16-25)<br/>           - buono (26-35)<br/>           - eccellente (36-40)</p> <p><b><u>Si veda più dettagliatamente il Sistema di misurazione e valutazione della Performance</u></b></p> | <p>Max importo produttività attribuito: <b>1.450,59</b><br/>           Minimo imp. produttività attribuito: <b>377,91</b></p> <table border="1" data-bbox="1131 539 1617 721"> <thead> <tr> <th>Fascia premio corrisposto</th> <th>n. dipendenti</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; 1000</td> <td>8</td> <td>6,36 %</td> </tr> <tr> <td>&gt;1000 &lt; 2000</td> <td>11</td> <td>4,62 %</td> </tr> <tr> <td>&gt;2000 &lt; 3000</td> <td>115</td> <td>66,47 %</td> </tr> <tr> <td>&gt; 3000</td> <td>39</td> <td>22,54 %</td> </tr> <tr> <td><b>TOT</b></td> <td><b>173</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>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 necessariamente una classifica di merito.</b></p> | Fascia premio corrisposto                                       | n. dipendenti | % | < 1000 | 8 | 6,36 % | >1000 < 2000 | 11 | 4,62 % | >2000 < 3000 | 115 | 66,47 % | > 3000 | 39 | 22,54 % | <b>TOT</b> | <b>173</b> | <b>100%</b> | <p><b>97%</b><br/>           (con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: <math>(A-B)/A \cdot 100</math><br/>           A: importo premio erogato più elevato (3.375,29).<br/>           B: importo premio erogato più basso (101,26).</p> |
| Fascia premio corrisposto                                       | n. dipendenti  | %   |   |               |   |        |   |        |              |    |        |              |     |         |        |    |         |            |            |             |  |
| < 1000  | 8  | 6,36 %  |   |               |   |        |   |        |              |    |        |              |     |         |        |    |         |            |            |             |  |
| >1000 < 2000  | 11   | 4,62 %  |   |               |   |        |   |        |              |    |        |              |     |         |        |    |         |            |            |             |  |
| >2000 < 3000  | 115  | 66,47 %   |   |               |   |        |   |        |              |    |        |              |     |         |        |    |         |            |            |             |  |
| > 3000  | 39   | 22,54 %   |   |               |   |        |   |        |              |    |        |              |     |         |        |    |         |            |            |             |  |
| <b>TOT</b>  | <b>173</b>   | <b>100%</b>   |   |               |   |        |   |        |              |    |        |              |     |         |        |    |         |            |            |             |  |