

PERFORMANCE

DATI RELATIVI AI PREMI ANNO 2020

(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 2020, 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 2019</u></p>	<p>Per l'anno 2020, 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 2019</u></p>

	<p align="center">Criteri 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, nonché i criteri di cui al CCI - parte normativa sottoscritto in data 23/8/2019</u></p>	<table border="1" data-bbox="1173 491 1576 687"> <thead> <tr> <th>Importo risultato</th> <th>N. P.O.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 500</td> <td align="center">4</td> </tr> <tr> <td>>500>1.500</td> <td align="center">0</td> </tr> <tr> <td>>1.500>2.500</td> <td align="center">8</td> </tr> <tr> <td>>2.500>3.500</td> <td align="center">5</td> </tr> <tr> <td>Totale</td> <td align="center">17</td> </tr> </tbody> </table> <p>Importo totale risultato erogato: €32.853,13</p> <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 necessariamente una classifica di merito.</p>	Importo risultato	N. P.O.	Fino a 500	4	>500>1.500	0	>1.500>2.500	8	>2.500>3.500	5	Totale	17	<p align="center">96,43% (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 (125,00).</p>
Importo risultato	N. P.O.														
Fino a 500	4														
>500>1.500	0														
>1.500>2.500	8														
>2.500>3.500	5														
Totale	17														

	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 nonché i criteri di cui al CCI -parte normativa sottoscritto in data 23/8/2019</u></p>	<p>Max importo produttività attribuito: 2.169,43 Minimo imp. produttività attribuito: 83,19</p> <table border="1" data-bbox="1131 542 1617 699"> <thead> <tr> <th>Fascia premio corrisposto</th> <th>n. dipendenti</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 1000</td> <td>17</td> <td>10,43 %</td> </tr> <tr> <td>>1000 < 2000</td> <td>142</td> <td>87,12 %</td> </tr> <tr> <td>>2000</td> <td>4</td> <td>2,45 %</td> </tr> <tr> <td>TOT</td> <td>163</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 necessariamente una classifica di merito.</p>	Fascia premio corrisposto	n. dipendenti	%	< 1000	17	10,43 %	>1000 < 2000	142	87,12 %	>2000	4	2,45 %	TOT	163	100%	<p>96,17% (con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: $(A-B)/A*100$ A: importo premio erogato più elevato (2.169,43). B: importo premio erogato più basso (83,19).</p>
Fascia premio corrisposto	n. dipendenti	%																
< 1000	17	10,43 %																
>1000 < 2000	142	87,12 %																
>2000	4	2,45 %																
TOT	163	100%																