

## PERFORMANCE

### DATI RELATIVI AI PREMI ANNO 2021

(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:  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><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  2) valutazione dei comportamenti: max 40  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 2021, 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 2021</u></b></p>	<p>Per l'anno 2021, 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 2021</u></b></p>

	<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 style="text-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:  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><b><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></b></p>	<table border="1" data-bbox="1173 491 1576 687"> <thead> <tr> <th><b>Importo risultato</b></th> <th><b>N. P.O.</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 500</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>&gt;500&gt;1.500</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>&gt;1.500&gt;2.500</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>&gt;2.500&gt;3.500</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td><b>Totale</b></td> <td><b>17</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Importo totale risultato erogato: €29.712,50</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>	Fino a 500	6	>500>1.500	0	>1.500>2.500	5	>2.500>3.500	6	<b>Totale</b>	<b>17</b>	<p style="text-align: center;"><b>93,93%</b> (con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: <math>(A-B)/A \cdot 100</math>  A: importo retr. risultato più elevato (3.500,00).  B: importo retr. risultato più basso (212,50).</p>
<b>Importo risultato</b>	<b>N. P.O.</b>														
Fino a 500	6														
>500>1.500	0														
>1.500>2.500	5														
>2.500>3.500	6														
<b>Totale</b>	<b>17</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:            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><b><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></b></p>	<p>Max importo produttività attribuito: <b>1.961,88</b>            Minimo imp. produttività attribuito: <b>53,89</b></p> <table border="1" data-bbox="1131 539 1617 695"> <thead> <tr> <th>Fascia premio corrisposto</th> <th>n. dipendenti</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; 1000</td> <td>25</td> <td>14,97 %</td> </tr> <tr> <td>&gt;1000 &lt; 1500</td> <td>91</td> <td>54,49 %</td> </tr> <tr> <td>&gt;1500</td> <td>51</td> <td>30,54 %</td> </tr> <tr> <td><b>TOT</b></td> <td><b>167</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	25	14,97 %	>1000 < 1500	91	54,49 %	>1500	51	30,54 %	<b>TOT</b>	<b>167</b>	<b>100%</b>	<p><b>97,25%</b>            (con riferimento all'importo attribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: <math>(A-B)/A \cdot 100</math>            A: importo premio erogato più elevato (1.961,88).            B: importo premio erogato più basso (53,89).</p>
Fascia premio corrisposto	n. dipendenti	%																
< 1000	25	14,97 %																
>1000 < 1500	91	54,49 %																
>1500	51	30,54 %																
<b>TOT</b>	<b>167</b>	<b>100%</b>																