



PERFORMANCE DATI RELATIVI AI PREMI ANNO 2019

(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 secondo i seguenti scaglioni di punteggio:</p> <p>da 90 a 100 = 100% da 89 a 85 = 90% da 84 a 80 = 80% da 79 a 70 = 70% da 69 a 60 = 60% da 59 a 50 = 50% da 49 a 40 = 40% da 39 a 0 = 0% del massimale previsto</p> <p>Si veda più dettagliatamente il Decreto del Presidente della Provincia n. 126 del 11.11.2019</p>	<p>Distribuzione dei parametri e valutazione del risultato:</p> <p>1- Funzioni di collaborazione e assistenza giuridica amministrativa, partecipazioni Giunta e Consiglio con funzioni consultive Peso 30% punteggio max = 30</p> <p>2- Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti Peso 10% punteggio max = 10</p> <p>3- Funzioni di rogito negli atti dell'Ente Peso 10% punteggio max = 10</p> <p>4- Capacità di risoluzione delle problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti e incarichi aggiuntivi conferiti Peso 50% punteggio max = 50</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">DIRIGENTI</p>	<p>Il punteggio massimo attribuibile per la valutazione di ciascun dirigente ammonta a punti 100, così articolati:</p> <p>1- Valutazione degli obiettivi di struttura: Max 30</p> <p>2- Valutazione degli obiettivi individuali: Max 30</p> <p>3- Motivazione e valutazione dei collaboratori: Max 20</p> <p>4- Competenze dimostrate: Max 10</p> <p>5- Contributo alla performance generale: Max 10</p> <p>Si veda più dettagliatamente il regolamento della misurazione, valutazione, trasparenza della performance, merito e premio</p>	<table border="1" data-bbox="1079 360 1615 815"> <thead> <tr> <th>Importo risultato €</th> <th>Numero Dirigenti</th> <th>Periodo di riferimento temporale in mesi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 1.500 €</td> <td align="center">1</td> <td align="center">5 a tempo parziale</td> </tr> <tr> <td>> 1.500 > 5.500</td> <td align="center">1</td> <td align="center">12</td> </tr> <tr> <td>> 5.500 > 6.800</td> <td align="center">1</td> <td align="center">12</td> </tr> <tr> <td>Totale</td> <td align="center">3</td> <td align="center">-----</td> </tr> </tbody> </table> <p>Importo totale dei risultato € 13.469,84</p> <p>Si veda più dettagliatamente Determina Dirigenziale n. 1347 del 04.11.2019</p>	Importo risultato €	Numero Dirigenti	Periodo di riferimento temporale in mesi	Fino a 1.500 €	1	5 a tempo parziale	> 1.500 > 5.500	1	12	> 5.500 > 6.800	1	12	Totale	3	-----	<p align="center">79,16% (con riferimento all'importo retribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: (A-B) / A*100</p> <p>A: Importo retribuzione risultato più elevato (€ 6.741,44)</p> <p>B: Importo retribuzione risultato più basso (€ 1.404,47)</p>
Importo risultato €	Numero Dirigenti	Periodo di riferimento temporale in mesi																
Fino a 1.500 €	1	5 a tempo parziale																
> 1.500 > 5.500	1	12																
> 5.500 > 6.800	1	12																
Totale	3	-----																

	<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 suddetti parametri:</p> <p>1) Raggiungimento degli obiettivi assegnati. Max 70 punti;</p> <p>2) Comportamento organizzativo. Max 30 punti</p> <p>La retribuzione di risultato è riconosciuta secondo le seguenti fasce in base al punteggio totale conseguito:</p> <p>Inferiore a 50 punti: valutazione negativa Da 51 a 70 punti: 60% di retribuzione Da 71 a 84 punti: 80% di retribuzione Da 85 a 100 punti: 100% di retribuzione</p> <p>Si veda dettagliatamente il regolamento per le aree delle posizioni organizzative e delle alte professionalità – Delibera di Giunta n. 542 del 01.12.2005</p>	<table border="1" data-bbox="1122 453 1574 647"> <thead> <tr> <th>Importo di risultato</th> <th>Nr. P.O.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 500</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>> 500 > 1500</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>> 1500 > 2500</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>> 2500 > 3500</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td>16</td> </tr> </tbody> </table> <p>Importo totale risultato da distribuire: € 18.500</p>	Importo di risultato	Nr. P.O.	Fino a 500	0	> 500 > 1500	15	> 1500 > 2500	1	> 2500 > 3500	0	TOTALE	16	<p align="center">26,6% (con riferimento all'importo retribuito)</p> <p>Dato dalla seguente formula: (A-B) / A*100</p> <p>A: Importo retribuzione risultato più elevato (€ 1.500,00) B: Importo retribuzione risultato più basso (€ 1.100,00)</p>
Importo di risultato	Nr. P.O.														
Fino a 500	0														
> 500 > 1500	15														
> 1500 > 2500	1														
> 2500 > 3500	0														
TOTALE	16														

	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														
PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	<table border="1" data-bbox="524 368 1016 975"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="524 368 1016 435">Valutazione personale fascia A e B</td> </tr> <tr> <td data-bbox="524 435 808 536">Fattori di valutazione</td> <td data-bbox="808 435 1016 536">Punteggio massimo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="524 536 808 603">Obiettivi di struttura</td> <td data-bbox="808 536 1016 603">Max 20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="524 603 808 670">Competenze</td> <td data-bbox="808 603 1016 670">Max 10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="524 670 808 805">Contributo performance generale</td> <td data-bbox="808 670 1016 805">Max 20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="524 805 808 906">Comportamenti professionali</td> <td data-bbox="808 805 1016 906">Max 50</td> </tr> <tr> <td data-bbox="524 906 808 975">Totale</td> <td data-bbox="808 906 1016 975">Max 100</td> </tr> </table> <p data-bbox="524 1011 1016 1145">Si veda più dettagliatamente il regolamento della misurazione, valutazione, trasparenza della performance, merito e premio</p>	Valutazione personale fascia A e B		Fattori di valutazione	Punteggio massimo	Obiettivi di struttura	Max 20	Competenze	Max 10	Contributo performance generale	Max 20	Comportamenti professionali	Max 50	Totale	Max 100	<p data-bbox="1048 379 1646 443">Importo totale risultato da distribuire € 40.000 secondo le fasce di personale e criteri individuati</p>	
Valutazione personale fascia A e B																	
Fattori di valutazione	Punteggio massimo																
Obiettivi di struttura	Max 20																
Competenze	Max 10																
Contributo performance generale	Max 20																
Comportamenti professionali	Max 50																
Totale	Max 100																

Valutazione personale fascia C	
Fattori di valutazione	Punteggio massimo
Obiettivi di struttura	Max 10
Obiettivi individuali	Max 10
Competenze	Max 10
Contributo performance generale	Max 30
Comportamenti professionali	Max 40
Totale	Max 100

Si veda più dettagliatamente il regolamento della misurazione, valutazione, trasparenza della performance, merito e premio

Valutazione personale fascia D	
Fattori di valutazione	Punteggio massimo
Obiettivi di struttura	Max 20
Obiettivi individuali	Max 10
Competenze	Max 10
Contributo performance generale	Max 30
Comportamenti professionali	Max 30
Totale	Max 100

Si veda più dettagliatamente il regolamento della misurazione, valutazione, trasparenza della performance, merito e premio