

## RIEPILOGO VALUTAZIONE ANNO 2023

### PERSONALE LIVELLI

COMPENSI INCENTIVANTI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

IMPORTO IMPEGNATO € 4.103,08

IMPORTO LIQUIDATO € 4.103,08

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 90% (riferito al punteggio massimo assegnabile) : 100% del budget individuale;
- Valutazione tra l' 80% e l'89% (riferito al punteggio massimo assegnabile): 90% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e il 79% (riferito al punteggio massimo assegnabile): 80% del budget individuale;
- Valutazione inferiore al 70% (riferito al punteggio massimo assegnabile): nessuna distribuzione di produttività.

Ai sensi del vigente collettivo decentrato integrativo relativo al triennio normativo 2023/2025 sottoscritto in data 06/06/2023 ed in particolare dell'art.17, che così dispone:

*"... .... 3. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:*

- *Valutazioni uguali o superiori al 90% (riferito al punteggio massimo assegnabile) : 100% del budget individuale;*
- *Valutazione tra l' 80% e l'89% (riferito al punteggio massimo assegnabile): 90% del budget individuale;*
- *Valutazione tra il 70% e il 79% (riferito al punteggio massimo assegnabile): 80% del budget individuale;*
- *Valutazione inferiore al 70% (riferito al punteggio massimo assegnabile): nessuna distribuzione di produttività.*

4. *In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera da ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:*

- *la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;*
- *la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% delle unità di personale valutate positivamente;*
- *in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:*
  - 1 *media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;*
  - 2 *non aver mai percepito la maggiorazione...."*

I premi liquidati sono i seguenti:

TOTALE DIPENDENTI DEI LIVELLI

N.3

IMPORTO PRODUTTIVITA' PIU' ALTO EROGATO

€ 1.641,24

IMPORTO PRODUTTIVITA' PIU' BASSO EROGATO

€ 1.230,92

N. DIPENDENTI	% ASSEGNATA	Quota spettante	30% maggiorazione	Totale liquidato
n. 1	98,38%	1.230,92	410,31	1.641,24
n.1	97,81%	1.230,92	--	1.230,92
n.1	98,14%	1.230,92	--	1.230,92
<b>Totale</b>		<b>3.692,76</b>	<b>410,31</b>	<b>4.103,08</b>

## **RESPONSABILI DI SETTORE**

### Performance organizzativa di Settore

La valutazione del risultato dei titolari di p.o. è a cura Nucleo Indipendente di Valutazione. L'indennità di risultato è corrisposta nella misura del 20% del fondo per le posizioni organizzative complessivo, in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo Indipendente di Valutazione ed alla scheda di valutazione dei comportamenti.

Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 70% ; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99% .

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99% .

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99% .

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95% .

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene in base alla seguente tabella

<b>Punteggio finale</b>	<b>Percentuale di retribuzione di risultato</b>
Valutazione uguali o superiori ai 95%	100%
Valutazione comprese fra i 70 % e 94,99 %	liquidazione del premio in modo proporzionale al punteggio individuale.
Inferiore al 70%	zero

IMPORTO DESTINATO ALL' INDENNITA' DI RISULTATO € 5.000,00

N. DIPENDENTI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	IMPORTO EROGATO	%
N.1	99,46	€ 2.500,00	100%
N.1	98,24	€ 2.500,00	100%