

## RIEPILOGO VALUTAZIONE ANNO 2019

### PERSONALE LIVELLI

COMPENSI INCENTIVANTI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE IMPORTO IMPEGNATO € 4.044,87  
IMPORTO LIQUIDATO € 4.044,87

I responsabili dei Servizi attribuiscono ai dipendenti dei rispettivi settori un compenso annuo in base ad una valutazione dell'attività dei dipendenti rapportata alla quota di fondo assegnata al settore di appartenenza. L'importo liquidato relativo al 2018 coincide con l'impegnato.

TOTALE DIPENDENTI DEI LIVELLI N.3  
IMPORTO PRODUTTIVITA' PIU' ALTO EROGATO € 1.318,29  
IMPORTO PRODUTTIVITA' PIU' BASSO EROGATO € 1.318,29  
IMPORTO MEDIO PRODUTTIVITA' DISTRIBUITO € 1.318,29

N. DIPENDENTI	% ASSEGNATA	Quota spettante	30% maggiorazione	Totale liquidato
n.1 settore tecnico	100%	1.325,31	22,98	1.144,82
n.1 settore tecnico	100%	1.325,30	22,99	1.144,82
n. settore amministrativo-contabile	100%	1.325,30	22,99	1.144,82
<b>Totale</b>		<b>3.975,91</b>	<b>68,96</b>	<b>4.044,87</b>

### RESPONSABILI DI SETTORE

#### Performance organizzativa di Aree/Servizi

Per il corrente esercizio per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dei settori è previsto un punteggio massimo complessivo di 100 punti per ciascuna Area (2).

Gli obiettivi di processo e strategici, suddivisi per uffici/attività, sono in totale 6. Per ciascun obiettivo sono applicati pertinenti indicatori. In mancanza di specifici indicatori la realizzazione dell'obiettivo viene misurata attraverso A) il rispetto dei termini assegnati (efficienza), B) l'assenza di rilievi in sede di verifiche e controlli interni (qualità), C) il giudizio positivo generale/l'assenza di rilievi esterni, ricorsi e/o reclami (efficacia). Per ogni indicatore possono essere assegnati max. 10 punti in base alla seguente tabella:

Realizzazione dell'obiettivo	Punteggio
Completa	10
Quasi completa	8
Parziale	6

Minima	4
Nulla	0

Se non diversamente specificato, per ogni obiettivo il risultato conseguito è pari alla media aritmetica dei 3 indicatori.

La media aritmetica dei risultati per ciascun obiettivo ponderata in base al suo peso relativo su 100 individua il livello di performance del corrispondente servizio (massimo 100 punti)

Ogni obiettivo è collegato alle risorse ed ai programmi di spesa assegnati in sede di DUP/Bilancio. Le risorse umane e strumentali sono tutte quelle del corrispondente servizio.

La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 60%.

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

Punteggio finale	Percentuale di retribuzione di risultato
Valutazione uguale o superiore al 90%	100%
Valutazione dall' 80% all' 89%	90%
Valutazione dal 70% al 79%	80%
Inferiore al 70%	zero

IMPORTO TOTALE EFFETTIVAMENTE EROGATO INDENNITA' DI RISULTATO € 5.000,00

N. DIPENDENTI	PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	IMPORTO EROGATO	%
N.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Punti 60 per gli obiettivi</li> <li>Punti 40 valutazione capacità "manageriali"</li> </ul>	Punti 100 ad ogni Responsabile che equivale al 100% della valutazione	€ 5.000,00	100%