

RIEPILOGO VALUTAZIONE ANNO 2022

PERSONALE LIVELLI

COMPENSI INCENTIVANTI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

IMPORTO IMPEGNATO € 3.833,39

IMPORTO LIQUIDATO € 3.833,39

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.

La parte delle risorse disponibili per la premialità che rimane indivisa in ragione del mancato totale raggiungimento degli obiettivi assegnati e della non corrispondenza delle valutazioni conseguite dai dipendenti viene ripartita come segue: distribuzione ai dipendenti che hanno superato il 90% in maniera direttamente proporzionale al punteggio complessivo conseguito, al fine dell'attuazione di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 e di cui al comma 9.

TOTALE DIPENDENTI DEI LIVELLI

N.3

IMPORTO PRODUTTIVITA' PIU' ALTO EROGATO

€ 1.533,35

IMPORTO PRODUTTIVITA' PIU' BASSO EROGATO

€ 1.150,02

| N. DIPENDENTI | % ASSEGNATA | Quota spettante | 30% maggiorazione | Totale liquidato |
|---------------|-------------|-----------------|-------------------|------------------|
| n. 1 | 97,95% | 1.150,02 | 383,33 | 1.533,35 |
| n.1 | 94,81% | 1.150,02 | -- | 1.150,02 |
| n.1 | 97,79% | 1.150,02 | -- | 1.150,02 |
| Totale | | 3.405,06 | 394,86 | 3.833,39 |

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

| Punteggio finale | Percentuale di retribuzione di risultato |
|---|---|
| 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 | 99,79 | € 2.500,00 | 100% |
| N.1 | 95,71 | € 2.500,00 | 100% |