

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE: Sulla base di quanto disposto dal D.Lgs. n.33/2012, art.20, c.1 si pubblica quanto seguente:

	AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE (ANNO 2017) STANZIATO	AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE (ANNO 2017) DISTRIBUITO
SEGREARIO GENERALE	€ 3.858,36	€ 3.858,36
RESPONSABILI SETTORE/SERVIZIO	€ 51.000,00	€ 41.383,93
DIPENDENTI	€ 74.553,12	€ 73.741,07

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO AI RESPONSABILI DI SETTORE , DI SERVIZIO

1. Raggiungimento degli obiettivi assegnati nel Piano dettagliato degli obiettivi (max 70%):

PUNTEGGIO TOTALE	40%QUOTA DELL'INDENNITA' DI RISULTATO TEORICAMENTE SPETTANTE
Da 49 punti e oltre	100
Da 40 a 49 punti	85
Da 30 a 39 punti	70
Da 20 a 29 punti	60
Sotto i 20 punti	La partecipazione corrisponde ai punti ottenuti

2. Valutazione profilo (max 30%) : avviene con riferimento a fattori che rappresentano i comportamenti organizzativi, cioè l'espressione delle capacità e delle qualità che l'Ente richiede, rappresentati da: **Capacità direzionali (Leadership-capacità di motivare- capacità di trasmettere sapere ed esperienza – capacità di ascolto e di risolvere i conflitti interni- capacità di decidere); Capacità organizzativa; Propensione al cambiamento e all'innovatività; Spirito di Collaborazione**
 Capacità di lavorare in gruppo; Capacità di anticipare la risoluzione dei problemi; Capacità di pianificare e proporre soluzione ai problemi da risolvere; Rendimento; Disponibilità; Accuratezza nel lavoro Per ciascuno elemento è attribuito il punteggio da 1 (minimo) a 3 (massimo) Il punteggio totale sarà calcolato in proporzionale ai livelli assegnati L'assegnazione effettiva della quota relativa al profilo sarà calcolata secondo la tabella che segue:

PUNTEGGIO TOTALE	30%QUOTA DELL'INDENNITA' DI RISULTATO TEORICAMENTE SPETTANTE
Da 25 punti e oltre	100
Da 20 a 24 punti	85
Da 15 a 19 punti	70
Da 10 a 14 punti	60
Sotto i 10 punti	La partecipazione corrisponde ai punti ottenuti

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO AL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE

La ripartizione della produttività ai singoli dipendenti viene determinata tenendo conto della categoria di appartenenza, della presenza, del contributo al raggiungimento degli obiettivi monitorati dagli indicatori e della valutazione del profilo individuale:

Dipendenti suddivisi per categoria	Quota presenza	Quota Obiettivi	Quota profilo
Categoria B	50%	60% del 50%	40% del 50%
Categoria C	40%	60% del 60%	40% del 60%
Categoria D	25%	60% del 75%	40% del 75%