

Obiettivi individuali anno 2018

Di seguito si rappresentano le informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura assegnati e siglati in calce nella scheda di budget di ciascuna U.O., in particolare, sul grado di differenziazione dei giudizi, si evidenziano le seguenti classi di punteggio finale:

Dirigenza:

- a) pari al 100%
- b) tra il 90 ed il 99,9%
- c) tra il 80 ed il 89,99%
- d) tra il 70 ed il 79,99%
- e) tra il 60 ed il 69,99%
- f) tra il 50 ed il 59,99%
- g) inferiore al 50%

Comparto:

- a) pari al 100%
- b) tra il 91 ed il 99,9%
- c) tra il 76 ed il 90%
- d) tra il 61 ed il 75%
- e) tra il 50 ed il 60%
- g) inferiore al 50%

Ai punteggi attribuiti alla performance della struttura organizzativa si aggiunge la valutazione individuale del personale dipendente come previsto dai vari accordi integrativi.

TABELLA 1 - "Categorie di personale oggetto della valutazione individuale"

N.B. il procedimento della performance individuale è tutt'ora in corso

	Personale valutato	mese e anno pagamento	valutazione ancora in corso
Dirigenti			
Comparto			

TABELLA 2 - "Personale per classi di punteggio finale"

	100%	90%-99,9%	80%-89,9%	70%-79,9%	60%-69,9%	50%-59,9%	Inf.al 50%
Dirigenti							
Comparto							

N.V.
2

18

DIRIGENZA -SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE anno 2018

Personale Dirigenza AV4 - Area della della Dirigenza S.P.T.A.: riferimento
Accordi Integrativi per la Retribuzione di Risultato anno 2018 recepito con determina 544/2019

Stralcio Accordo Integrativo dirigenza SPTA:

Art. 6 - Sistema di valutazione e misurazione della performance.

Lo Strumento di misurazione della performance individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale allegata.

Art. 7 -Fondo di finanziamento

Il fondo annualmente determinato viene integralmente destinato alla valutazione della performance delle UU.OO. legato al grado di partecipazione nel conseguimento degli obiettivi di budget.

Art. 9 -Determinazione delle quote individuali

Il numero delle quote totali da utilizzare per la ripartizione del fondo tra le varie UU.OO. Viene calcolato sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato presenti in servizio al 31,12,2018 , suddivisi per incarico, moltiplicato il valore unitario attribuito in base al seguente criterio:

Dirigente con incarico di natura	n. 1,2
Dirigente con incarichi ex art. 27 lett. C (art.	n. 1,4
Dirigente con incarico di Struttura Semplice	n. 1,6

Art. 11 -Valutazione collegata alla performance individuale

Il punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale incide per il 20% sul valore unitario della quota individuale.