

Valutazione della performance e distribuzione dei premi al personale

Decreto Legislativo n. 33 del 14/03/2013, art. 20.

ANNO 2022

Dirigenti:

La valutazione dei **dirigenti** per l'anno **2022** è stata effettuata sulla base delle seguenti componenti:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 35 punti)

Risultato di Ente, cioè la performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo, ottenuti risalendo "l'albero della performance" (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali di PEG si definisce il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di DUP, che a loro volta concorrono all'attuazione delle linee di mandato dell'amministrazione)

PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

Risultato individuale: macro area valutativa nella quale confluiscono i risultati degli indicatori di obiettivi operativi di DUP e/o gestionali di PEG e di attività strutturali di PEG, assegnati al dirigente di riferimento, a ciascuno dei quali viene attribuito un peso diverso a seconda della strategicità dell'obiettivo.

COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (fino a 25 punti)

Le competenze professionali valutate nella scheda, ritenute distintive e strategiche rispetto al ruolo manageriale

VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti)

La retribuzione del risultato dei dirigenti per l'anno 2022 è stata assegnata sulla base delle seguenti fasce:

- Punteggio **fino a 50 punti**: **nessun compenso**
- Punteggio da **51 a 60 punti**: erogazione dello **20%** della misura massima fissata dall'ente
- Punteggio da **61 a 80 punti**: erogazione dello **60%** della misura massima fissata dall'ente
- Punteggio da **81 a 90 punti**: erogazione del **80%** della misura massima fissata dall'ente
- **Oltre 90 punti**: erogazione del **100%** della misura massima fissata dall'ente

La retribuzione di risultato complessiva assegnata ai dirigenti per il 2022 è stata di **€ 12.211,00** con un valore medio pari a **€ 2.442,20**.

Segretario Generale:

La valutazione del **Segretario Generale** per l'anno **2022** è stata effettuata sulla base delle seguenti componenti:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)

Risultato di Ente, cioè la performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo, ottenuti risalendo "l'albero della performance" (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali di PEG si definisce il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di DUP, che a loro volta concorrono all'attuazione delle linee di mandato dell'amministrazione)

PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

Risultato individuale: macro area valutativa nella quale confluiscono i risultati degli indicatori di obiettivi operativi di DUP e/o gestionali di PEG e di attività strutturali di PEG, assegnati al dirigente di riferimento, a ciascuno dei quali viene attribuito un peso diverso a seconda della strategicità dell'obiettivo.

COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (fino a 30 punti)

Le competenze professionali valutate nella scheda, ritenute distintive e strategiche rispetto al ruolo manageriale

La retribuzione del risultato del Segretario Generale per l'anno 2021 è stata assegnata sulla base delle seguenti fasce:

- Punteggio **fino a 50 punti: nessun compenso**
- Punteggio da **51 a 60 punti: erogazione dello 2% del trattamento economico annuo**
- Punteggio da **61 a 80 punti: erogazione del 6% del trattamento economico annuo**
- Punteggio da **81 a 90 punti: erogazione del 8% del trattamento economico annuo**
- **Oltre 90 punti: erogazione del 10% del trattamento economico annuo**

La retribuzione di risultato assegnata al Segretario Generale per il **2022** è stata di **€ 9.152,47**