



# COMUNE DI MOSCIANO S.ANGELO

*-Provincia di Teramo-*

II° SETTORE – AREA FINANZIARIA – UFFICIO RAGIONERIA

e-mail: [ragioneria@comune.mosciano.te.it](mailto:ragioneria@comune.mosciano.te.it)

pec [comune.mosciano.te@legalmail.it](mailto:comune.mosciano.te@legalmail.it)

C.F. 82000070670  
TEL. 085/80631221

P.I. 00252130679  
FAX 085/80631220

## DATI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E ALLA DISTRIBUZIONE DEI PREMI AL PERSONALE NON DIRIGENTE ART. 20, C. 1 E C. 2 DEL DLGS N. 33/2013 ANNO 2020

In relazione al sistema di valutazione, all'entità delle risorse complessivamente destinate ad incentivare la performance del personale non dirigente dell'Ente per l'anno 2020 ed alle relative modalità di determinazione dell'indennità di risultato spettante, si comunica l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance 2020 e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti (art. 20, comma 1 del DLgs 33/2013):

| Descrizione  | Importo di competenza<br>20120 |
|--|--------------------------------|
| Ammontare delle risorse destinate alla performance del personale dipendente non responsabile, di competenza del 2020 | <sup>(1)</sup> € 31.877,04     |
| Ammontare delle risorse destinate alla performance del personale dipendente non responsabile, erogata                | <sup>(2)</sup> € 0             |
| Ammontare dell'indennità di risultato dei Responsabili di Settore di competenza del 2020                             | <sup>(1)</sup> € 14.121,69     |
| Ammontare dell'indennità di risultato dei Responsabili di Settore erogata  | <sup>(2)</sup> € 0             |

<sup>(1)</sup> Non liquidata

<sup>(2)</sup> Ciclo di misurazione e valutazione delle performance 2020 non concluso, indennità non liquidate.

Al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi, nonché del relativo livello di differenziazione si fornisce la seguente informativa:

*La quota di risorse destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance è erogata secondo i seguenti criteri:*

*- Acquisizione valutazioni del personale che abbia partecipato al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area nel Piano della Performance e suddivisione dello stesso in gruppi corrispondenti all'Area di appartenenza nell'anno di riferimento, con esclusione del personale incaricato di Posizione organizzativa;*

*- acquisizione attestazione dell'apporto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati dell'Area/Settore di appartenenza;*

*applicazione al singolo dipendente del relativo parametro di categoria di cui alla tabella seguente:*

| Categoria | Parametro |
|-----------|-----------|
| A         | 1,0000    |

|           |               |
|-----------|---------------|
| <i>B1</i> | <i>1,0570</i> |
| <i>B3</i> | <i>1,1174</i> |
| <i>C</i>  | <i>1,1924</i> |
| <i>D1</i> | <i>1,2974</i> |
| <i>D3</i> | <i>1,4918</i> |

*La somma per Area dei punteggi relativi al parametro di categoria è moltiplicato per un coefficiente numerico che rappresenta la media della pesatura dei singoli obiettivi assegnati a ciascuna Area nel Piano della Performance. La somma dei valori ottenuti per ciascuna Area viene utilizzata per la suddivisione del budget complessivo disponibile, così da definire il budget di Area(A);*

*- calcolo del punteggio individuale (B) del singolo dipendente destinatario del premio correlato alla performance dato dal prodotto dei seguenti fattori:*

*\* parametro categoria;*

*\* importanza strategica dell'obiettivo*

*\* valutazione conseguita comportamenti (peso secondo il sistema di valutazione);*

*\* percentuale relativa al contributo personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Area/Settore di appartenenza (come da attestazione di cui al precedente comma 1 – peso secondo il sistema di valutazione);*

*\* percentuale apporto individuale ai singoli obiettivi di Area/Settore di appartenenza.*

*- il budget di Area (A) viene diviso per il valore della sommatoria dei punteggi individuali (B) ottenendo il quoziente (C). Moltiplicando ciascun punteggio individuale (B) per il quoziente (C) e la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo come risultante dalla relazione sulla performance, si ottiene il premio da attribuire a ciascun dipendente.*

*2. L'erogazione dei premi correlati alla Performance di Area (40%) avviene al ricorrere delle seguenti condizioni:*

*- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra 90%-100% è erogato il 100% del budget;*

*- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra 80% e 89,99% è erogato il 90% del budget;*

*- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra il 70% e l'79,99%, è erogato l'80% del budget;*

*- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra il 60% e l'69,99%, è erogato l'70% del budget;*

*al di sotto del livello di conseguimento del 60% non è consentita l'erogazione del budget collegato alla Performance organizzativa.*

*Non può essere destinatario di produttività il dipendente che abbia conseguito una valutazione uguale o inferiore a 40.*