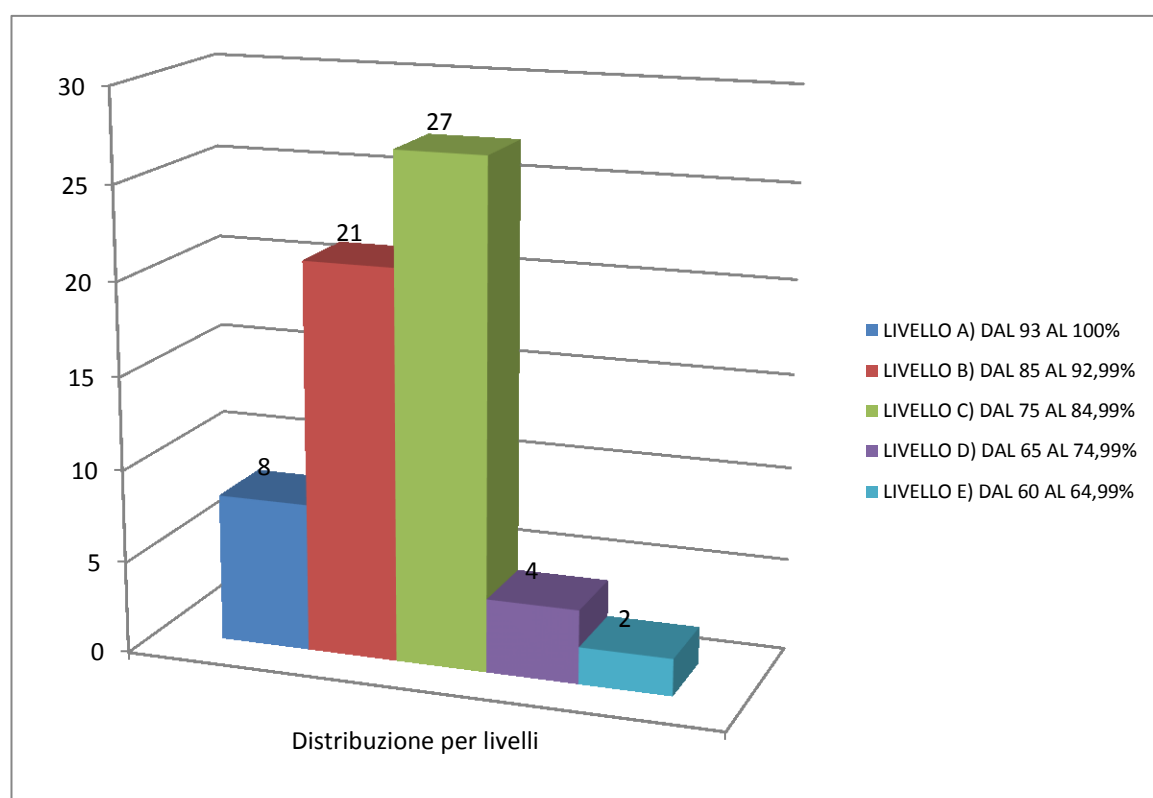


SETTORE DI RIFERIMENTO	LIVELLO A)	LIVELLO B)	LIVELLO C)	LIVELLO D)	LIVELLO E)
	DAL 93 AL 100%	DAL 85 AL 92,99%	DAL 75 AL 84,99%	DAL 65 AL 74,99%	DAL 60 AL 64,99%
Pianificazione e gestione delle risorse	2	6	5	0	0
Polizia locale	1	4	2	1	0
Programmazione e sviluppo del territorio	0	1	6	1	2
Servizi demografici	1	1	1	0	0
Servizi alla persona	2	8	12	1	0
Urbanistica, edilizia ed attività produttive	2	1	1	1	0
<b>totale</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

#### Distribuzione dei dipendenti per livello di valutazione



#### SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

Il vigente sistema permanente di valutazione è stato aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 17/04/2018

#### VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI

Ai sensi del vigente sistema integrato di valutazione la valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione dell'apporto individuale alla performance organizzativa (peso 55% della valutazione complessiva) e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali (peso 45% della valutazione complessiva).

#### VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE

Ai sensi del vigente sistema integrato di valutazione:

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 64,99%, inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 65%.

Il livello D rappresenta la dimensione della prestazione buona: l'ingresso in tale livello è associato a valutazioni maggiori o uguali al 65% e fino a 74,99%.

Il livello C è associato a valutazioni comprese tra 75% e 84,99%.

Il livello B è associato a valutazioni comprese tra 85% e 92,99%.

Il livello A rappresenta il livello di merito alto: l'ingresso in tale livello è associato a valutazioni maggiori o uguali al 93%.

#### MAGGIORAZIONI DEL PREMIO INDIVIDUALE

Nell'ambito dei premi di performance individuale al personale dipendente è attribuita una maggiorazione del 30% del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, in base al CCNL 21.05.2018 ed al contratto normativo vigente: nr. 4 dipendenti con punteggio pari o superiore a 95/100.

#### LIQUIDAZIONE RISORSE PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

In base ai punteggi di valutazione assegnati, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21/5/2018 sono erogati i seguenti importi di produttività per premialità, come da griglia dei risultati agli atti dell'ufficio personale: euro 17.968,40, produttività individuale per l'attuazione del piano delle performance anno 2019; euro 3.350,00 (stimato) per performance organizzativa.