

## Comune di Garzigliana (TO)

Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance

**Importi stanziati ed effettivamente distribuiti per l'anno 2017**

Rif.: Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013

Posizioni organizzative	
Nr. P.O. da valutare	Importo stanziato
<b>1</b>	<b>€ 3.000,00</b>
Nr. P.O. beneficiari	Importo erogato <sup>(*)</sup>
<b>1</b>	<b>€ 3.000,00</b>

(\*) al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali a carico del dipendente

### Criteri adottati per la ripartizione

Art. 10 CCNL 31.3.1999

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

*Piano della Performance (approvato con deliberazione G.C. n. 105 del 20 dicembre 2016)*

PARTE II^ : MANUALE OPERATIVO - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Da punti 0 a punti 59 assegnati e confermati: la valutazione è negativa e non compete l'indennità di risultato.

Da punti 60 a punti 100 proposti dall' Organismo di valutazione alla Giunta: la valutazione è positiva, ma la distribuzione dal 10 al 25% dell'indennità di risultato è da assegnare sulla base delle seguenti gradualità (art. 10 CCNL 21.01.2004 e s.m.i.):

10% = da 60 a 69 punti: viene assegnato il minimo pari al 10% della P.O. in godimento;

15% = da 70 a 79 punti: viene assegnato un importo pari al 15% della P.O. in godimento;

20% = punti da 79 a 89: viene assegnato un importo pari al 20% della P.O. in godimento oppure, in alternativa, viene eventualmente valutata l'applicazione di uno degli strumenti premianti previsti dalla normativa;

25% = da 90 a 100 punti viene assegnato il minimo pari al 25% della P.O. in godimento.

Personale dipendente inquadrato nelle fasce D - C - B	
Nr. dipendenti da valutare	Importo stanziato
<b>3</b>	<b>€ 4.206,25</b>
Nr. dipendenti beneficiari	Importo erogato <sup>(*)</sup>
<b>3</b>	<b>€ 4.206,25</b>

(\*) al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali a carico del dipendente

### Criteri adottati per la ripartizione

*Piano della Performance (approvato con deliberazione G.C. n. 105 del 20 dicembre 2016)*

PARTE II^ : MANUALE OPERATIVO - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Da punti 0 a punti 59 assegnati e confermati: la valutazione negativa comporta l'impossibilità di usufruire dei benefici in oggetto.

Da punti 60 a punti 100 la valutazione è positiva, e dà diritto alla corresponsione delle risorse disponibili da distribuire con ripartizione matematica dei punti conseguiti a seguito della valutazione o a eventuali progressioni.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili da destinare al personale vengono misurati a rendiconto sulla base del "Piano della Performance" dell'Amministrazione e ripartiti nel rispetto delle disponibilità del Fondo e qualitative di performance misurate sulla base dei parametri e degli indicatori/pesi sopra indicati