

Criteria di assegnazione e dati sulla distribuzione – PERSONALE DIRIGENZIALE

CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO e DATI SULLA DISTRIBUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE N.B.: DATI DA PUBBLICARE IN FORMA AGGREGATA		
Per le amministrazioni/gli enti tenuti all'adozione della sotto sezione Performance del PIAO, l'obbligo di pubblicazione dei criteri di assegnazione del trattamento accessorio può essere assolto mediante testo (set minimo di dati e informazioni) oppure link al documento sui sistemi di misurazione e valutazione della Performance per l'assegnazione del trattamento accessorio, solitamente richiamato nella sezione Performance del PIAO.		Al punteggio totale derivante dalla Scheda di valutazione sono associate le percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato come segue: - da punti 81 a punti 100 = 100% della retribuzione di risultato teorica - da punti 61 a punti 80 = 80% della retribuzione di risultato teorica - da punti 51 a punti 60 = 50% della retribuzione di risultato teorica - da punti 21 a punti 50 = 30% della retribuzione di risultato teorica - al di sotto di punti 21 = 0% della retribuzione di risultato teorica.
Personale dirigenziale	Numero complessivo del personale dirigenziale distribuito nelle fasce di valutazione	5
GRADO DI DIFFERENZIAZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE da replicare per ogni fascia prevista dall'amministrazione		
Fascia di valutazione prevista	Descrizione della fascia di valutazione L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione. Possibili esempi: - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato	Performance eccellente: decisamente al di sopra – 90% eccellente – 100%
Numero	Numero del personale collocato nella fascia	5
% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	100%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ 187.140,15
Fascia di valutazione prevista	Descrizione della fascia di valutazione L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione. Possibili esempi: - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato	Performance al di sopra delle aspettative: più che adeguato – 60% al di sopra – 70%
Numero	Numero del personale collocato nella fascia	0

% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	0%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ -
Fascia di valutazione prevista	<p>Descrizione della fascia di valutazione</p> <p>L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione.</p> <p>Possibili esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato 	<p>Performance in linea con le aspettative:</p> <p>migliorabile – 35%</p> <p>adeguato – 50%</p>
Numero	Numero del personale collocato nella fascia	0
% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	0%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ -
Fascia di valutazione prevista	<p>Descrizione della fascia di valutazione</p> <p>L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione.</p> <p>Possibili esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato 	<p>Performance al di sotto delle aspettative:</p> <p>al di sotto – 20%</p>
Numero	Numero del personale collocato nella fascia	0
% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	0%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ -

Criteria di assegnazione e dati sulla distribuzione – PERSONALE NON DIRIGENZIALE ELEVATE QUALIFICAZIONI

CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO e DATI SULLA DISTRIBUZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE ELEVATE QUALIFICAZIONI DATI DA PUBBLICARE IN FORMA AGGREGATA		
<p>Per le amministrazioni/gli enti tenuti all'adozione della sotto sezione Performance del PIAO, l'obbligo di pubblicazione dei criteri di assegnazione del trattamento accessorio può essere assolto mediante testo (set minimo di dati e informazioni) oppure link al documento sui sistemi di misurazione e valutazione della Performance per l'assegnazione del trattamento accessorio, solitamente richiamato nella sezione Performance del PIAO.</p>	<p>Per l'anno 2023 dal 13 luglio – data di costituzione del nuovo Ente - al 31 dicembre, sono state confermate le percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato in uso nelle Camere di Commercio di Parma, Piacenza e Reggio Emilia.</p> <p>Pertanto per le EQ di Parma: Al punteggio totale derivante dalla Scheda di valutazione sono associate le percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da punti 91 a punti 100 = 100% della retribuzione di risultato, pari al 35% della retribuzione di posizione - da punti 71 a punti 90 = 83,00% della retribuzione di risultato, pari al 30% della retribuzione di posizione - da punti 51 a punti 70 = 66,67% della retribuzione di risultato, pari al 25% della retribuzione di posizione - da punti 21 a punti 50 = 50% della retribuzione di risultato, pari al 15% della retribuzione di posizione - al di sotto di punti 21 = nessuna retribuzione di risultato (0% della retribuzione di posizione); <p>Per le EQ di Piacenza: Il punteggio conseguito determina il giudizio finale a cui sono associate le percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato secondo la sottostante tabella:</p> <p>Punteggio finale Giudizio % retribuzione</p> <ul style="list-style-type: none"> Da 0 a 20 punti* Insufficiente complessiva valutazione 0% retribuzione di posizione Da 21 a 40 punti Sufficiente complessiva valutazione 10% retribuzione di posizione Da 41 a 60 punti Apprezzabile complessiva valutazione 15% retribuzione di posizione Da 61 a 80 punti Buona complessiva valutazione 20% retribuzione di posizione Da 81 a 100 punti Ottima complessiva valutazione 25% retribuzione di posizione <p>Per le EQ di Reggio Emilia: Al punteggio totale derivante dalla Scheda di valutazione sono associate le percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - oltre 90 - fino a punti 100 = 100% della retribuzione di risultato teorica - oltre 80 – fino a punti 90 = 90% della retribuzione di risultato teorica - oltre 60 – fino a punti 80 = 80% della retribuzione di risultato teorica - oltre 40 – fino a punti 60 = 50% della retribuzione di risultato teorica - oltre 20 – fino a punti 40 = 25% della retribuzione di risultato teorica - 0 – fino a punti 20 = 0% della retribuzione di risultato teorica (valutazione negativa) 	
<p>Personale NON dirigenziale Elevate qualificazioni</p>	<p>Numero complessivo del personale NON dirigenziale Elevate qualificazioni distribuito nelle fasce di valutazione</p>	<p>13</p>
GRADO DI DIFFERENZIAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE ELEVATE QUALIFICAZIONI da replicare per ogni fascia prevista dall'amministrazione		
<p>Fascia di valutazione prevista</p>	<p>L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione.</p> <p>Possibili esempi: - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato</p>	<p>Performance ottimale – 100%</p>

Numero	Numero del personale collocato nella fascia	12
% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale NON dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	92,31%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ 22.753,48
Fascia di valutazione prevista	L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione. Possibili esempi: - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato	Performance buona – 90%
Numero	Numero del personale collocato nella fascia	1
% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale NON dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	7,69%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ 1.229,92
Fascia di valutazione prevista	L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione. Possibili esempi: - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato	Performance apprezzabile – 60% – 80%
Numero	Numero del personale collocato nella fascia	0
% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale NON dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	0%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ -
Fascia di valutazione prevista	L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione. Possibili esempi: - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato	Performance sufficiente – 20% – <60%

Numero	Numero del personale collocato nella fascia	0
% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale NON dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	0%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ -
Fascia di valutazione prevista	L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione. Possibili esempi: - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato	Performance insufficiente – < 20%
Numero	Numero del personale collocato nella fascia	0
% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale NON dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	0%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ -

Criteri di assegnazione e dati sulla distribuzione – PERSONALE NON DIRIGENZIALE DEI LIVELLI

CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO e DATI SULLA DISTRIBUZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE DATI DA PUBBLICARE IN FORMA AGGREGATA	
<p>Per le amministrazioni/gli enti tenuti all'adozione della sotto sezione Performance del PIAO, l'obbligo di pubblicazione dei criteri di assegnazione del trattamento accessorio può essere assolto mediante testo (set minimo di dati e informazioni) oppure link al documento sui sistemi di misurazione e valutazione della Performance per l'assegnazione del trattamento accessorio, solitamente richiamato nella sezione Performance del PIAO.</p>	<p><i>Le risorse destinate in sede di contrattazione collettiva integrativa all'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa sono distribuite sulla base dei coefficienti relativi alle categorie di appartenenza ...tenuto conto dei dipendenti con riduzione oraria (part time)" al fine di definire la "cifra teoricamente spettante a ciascun dipendente" quindi si associa la percentuale di attribuzione del premio correlato alla performance risultante dalla scheda di valutazione secondo lo schema seguente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - da punti 21 a punti 30 = 100% della somma teoricamente spettante - da punti 16 a punti 20 = 80% della somma teoricamente spettante - da punti 6 a punti 15 = 60% della somma teoricamente spettante al di sotto di punti 6 = 0% della somma teoricamente spettante <p>quindi l'importo risultante è "ulteriormente rapportato alla presenza effettiva del dipendente nell'anno di riferimento...comprendendo i giorni di maternità obbligatoria".</p> <p>Le risorse destinate all'erogazione del premio correlato alla performance individuale sono distribuite sempre sulla base dei coefficienti di categoria come sopra menzionato al fine di definire la cifra teoricamente spettante a ciascun dipendente quindi sono rapportate, ulteriormente, alla presenza effettiva del dipendente nell'anno di riferimento quindi sono associate alla corrispondente percentuale di attribuzione risultante dall'apposita sezione della scheda</p>

		di valutazione. Le risorse residue sono poi ulteriormente distribuite sulla base del rispettivo premio individuale calcolato come sopra.
Personale NON dirigenziale	Numero complessivo del personale NON dirigenziale distribuito nelle fasce di valutazione	104
GRADO DI DIFFERENZIAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE <u>da replicare per ogni fascia prevista dall'amministrazione</u>		
Fascia di valutazione prevista	L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione. Possibili esempi: - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato	Fascia alta 100-60
Numero	Numero del personale collocato nella fascia	36
% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale NON dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	34,62%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ 108.865,71
Fascia di valutazione prevista	L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione. Possibili esempi: - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato	Fascia media da 50 fino a <60
Numero	Numero del personale collocato nella fascia	61
% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale NON dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	58,65%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ 162.979,21
Fascia di valutazione prevista	L'amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione. Possibili esempi: - alta media bassa - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6) - fascia di merito I, II, III, IV,	Fascia bassa <50

	personale non valutato	
Numero	Numero del personale collocato nella fascia	7
% rispetto al ruolo	Valore percentuale del personale NON dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo	6,73%
Premio	Ammontare del premio corrispondente alla fascia	€ 11.448,07