

DATI inerenti la performance ASP "REGGIO EMILIA - Città delle Persone" anno 2018

| | | | | | | | | | | |
|---|----------------------------------|---------------------------------|---|-------------------------------|---|-------------------------|--------------------------|-------------|--|--|
| Ammontare complessivo dei premi erogati | Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 | Ammontare complessivo dei premi | Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati | Dipendenti | Produttività collettiva | € 66.801,60 | | | | |
| | | | | | Produttività individuale | € 44.534,40 | | | | |
| | | | | Posizioni Organizzative | Indennità di risultato | € 24.253,08 | | | | |
| | | | | Dirigenti | Indennità di risultato | € 25.687,50 | | | | |
| | | | Ammontare dei premi effettivamente distribuiti | | | Dipendenti | Produttività collettiva | € 65.083,24 | | |
| | | | | | | | Produttività individuale | € 46.252,76 | | |
| | | | | | | Posizioni Organizzative | Indennità di risultato | € 22.978,83 | | |
| | | | | | | Dirigenti | Indennità di risultato | € 24.054,45 | | |
| Dati relativi ai premi erogati | Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 | Dati relativi ai premi | Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio | Dipendenti | 1) impatto strategico del progetto 2) percentuale di conseguimento dei risultati associati al progetto 3) ponderazione dell'apporto collettivo e dell'apporto individuale 4) valutazione dell'impegno e della performance individuale | | | | | |
| | | | | Dirigenti | 1) pesatura obiettivi e valutazione risultati 2) valutazione della qualità delle prestazioni individuali | | | | | |
| | | | Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi | N. DIPENDENTI | EURO PERCEPITI | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | 59 | 1 -100 | | | | | |
| | | | | 76 | 101 - 200 | | | | | |
| | | | | 222 | 201 - 300 | | | | | |
| | | | | 106 | 301 - 400 | | | | | |
| | | | | 2 | 401 - 500 | | | | | |
| | | | | 6 | 501 - 600 | | | | | |
| | | | | 1 | 601 - 700 | | | | | |
| | | | | 0 | 700 - 800 | | | | | |
| | | | 1 | 800 - 900 | | | | | | |
| | | | Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità | N. DIPENDENTI PREMIATI | | < 60% | 60% < x < 90% | > 90% | | |
| 481 | di cui | - | | 463 | 18 | | | | | |
| N. DIRIGENTI PREMIATI | | < 60% | | 60% < x < 90% | > 90% | | | | | |
| 3 | di cui | - | - | 3 | | | | | | |