

FUA 2015 Personale non dirigenziale di ruolo
Produttività individuale

Punteggio produttività individuale*	Risorse destinate a produttività individuale	Destinatari produttività individuale	% su personale MAECI al 31/12/2015	% su totale personale al quale è stata attribuita almeno una voce FUA	% su totale personale al quale è stata remunerata la produttività individuale
12,5	€ 724,78	5	0,17	0,32	0,33
25	€ 547,48	3	0,10	0,19	0,20
37,5	€ 476,25	2	0,07	0,13	0,13
50	€ 14.601,44	41	1,37	2,66	2,68
57,5	€ 5.667,49	9	0,30	0,58	0,59
60	€ 745,59	1	0,03	0,06	0,07
65	€ 19.990,30	32	1,07	2,07	2,09
70	€ 2.332,36	3	0,10	0,19	0,20
72,5	€ 12.210,93	21	0,70	1,36	1,37
75	€ 6.486,08	10	0,33	0,65	0,65
77,5	€ 5.263,24	6	0,20	0,39	0,39
80	€ 109.432,40	158	5,27	10,24	10,33
82,5	€ 2.559,14	3	0,10	0,19	0,20
85	€ 64.786,34	77	2,57	4,99	5,03
87,5	€ 768,46	1	0,03	0,06	0,07
90	€ 123.122,71	141	4,70	9,14	9,22
95	€ 287.222,39	287	9,57	18,60	18,76
100	€ 823.178,75	730	24,33	47,31	47,71
Totale complessivo (lordo dipendente)	€ 1.480.116,13	1530	51,00	99,16	100

Produttività organizzativa

Punteggio produttività organizzativa**	Risorse destinate a produttività individuale	Destinatari produttività organizzativa	% su personale MAECI al 31/12/2015	% su totale personale al quale è stata attribuita almeno una voce FUA	% su totale personale al quale è stata remunerata la produttività organizzativa
50	€ 42.105,74	91	3,03	5,90	5,96
80	€ 47.454,17	387	12,90	25,08	25,34
100	€ 1.455.085,39	1049	34,97	67,98	68,70
Totale complessivo (lordo dipendente)	€ 1.544.645,30	1527	50,9	98,96	100,00

* E' dato dalla media dei punteggi ottenuti per ciascun criterio di valutazione. I Capi Ufficio hanno valutato il livello dell'impegno, del merito e del grado di contribuzione individuale dimostrati dal personale nelle attività e nei progetti dell'Ufficio o del Centro, sulla base dei seguenti parametri di riferimento: contributo al conseguimento del risultato dell'Ufficio; impegno e apporto individuale dimostrati nelle attività dell'Ufficio o del Centro; contributo dato – anche facendo valere specifiche competenze professionali – in attività finalizzate al miglioramento del livello quantitativo e qualitativo dei servizi all'utenza o al conseguimento di una maggiore economicità di gestione; contributo ad attività del Centro di appartenenza miranti alla risoluzione di particolari criticità e/o per far fronte a situazioni di emergenza.

Per ciascuno dei suddetti parametri il Capo Ufficio ha assegnato al dipendente un punteggio numerico corrispondente a un giudizio (100: ottimale; 80: rilevante; 50: significativo; 0: non rilevante). Le risorse destinate ad incentivare la produttività individuale sono state quindi ripartite tra i beneficiari individuati dal Capo Ufficio effettuando una ponderazione tra la media dei punteggi ottenuti per ciascun criterio e l'assiduità partecipativa del dipendente, determinata secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

** Il compenso incentivante la produttività organizzativa è stato corrisposto in misura proporzionale alla valutazione del livello (100: ottimale; 80: rilevante; 50: significativo) della partecipazione continuativa dei dipendenti all'attività e al conseguimento dell'obiettivo dell'Ufficio.

Le risorse destinate ad incentivare la produttività organizzativa sono state quindi ripartite tra i beneficiari individuati dal Capo Ufficio effettuando una ponderazione tra il punteggio ottenuto e l'assiduità partecipativa del dipendente, determinata secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti. In caso di livello "0: non rilevante" il compenso non è stato assegnato.

Aggiornato al 30/04/2016