

## Premialità dipendenti 2012 Area Personale non dirigente

### ART. 20 Decreto Legislativo 33/2012

#### Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.
2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.
3. Le pubbliche amministrazioni pubblicano, altresì, i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo.

#### Comma 1: Ammontare complessivo dei premi:

In data 10 aprile 2013 è stato sottoscritto [l'accordo decentrato integrativo per l'anno 2012](#) con il quale le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazioni n. 2494 del 14 dicembre 2012 e n. 509 del 22 marzo 2013, che ammonta ad € 2.286.947,66 e convengono che il medesimo fondo, relativamente all'utilizzo delle risorse, riserva una quota che ammonta ad € **238.143,01** destinata al compenso incentivante la produttività del personale non dirigente.

Tale importo, verrà distribuito sulla competenza 2012 tenuto conto della rilevanza dei punteggi attribuiti agli obiettivi professionali assegnati a ciascun dipendente nonché alle caratteristiche individuali del medesimo, tramite l'utilizzo della scheda di valutazione del personale ed in ottemperanza dei criteri generali concordati tra le parti.

La competenza della valutazione è attribuita al Dirigente di Settore competente.

Riepilogo fondo per la produttività collettiva al lordo degli oneri contributivi	
Totale quota fondo per la produttività collettiva del personale non dirigente	€ 238.143,01
Totale liquidato per effetto correlazione con altre risorse previste da leggi speciali	€ 235.309,52
Differenza	€ 2.833,49

Il totale liquidato si riferisce all'importo corrisposto n. 581 dipendenti a tempo indeterminato aventi titolo in base ai criteri valutativi più sotto specificati.

La somma di euro 2.833,49 (differenza tra il totale stanziato ed il totale liquidato) è pari al totale degli importi già liquidati, nel mese di giugno 2013, ad alcuni dipendenti a' sensi dell'art. 17, comma 2, lettera A) concernente il compenso incentivante del CCNL del comparto Regioni – autonomie locali dell'1.4.1999, ma successivamente riconosciuti non dovuti per effetto della correlazione applicata a chi percepisce compensi professionali derivanti da leggi speciali. Il criterio utilizzato può ridurre, infatti, ad € 0 il premio spettante (principio di perequazione).

Tale somma non utilizzata di cui al fondo 2012, sarà portata in aumento delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività per l'anno 2013 come disposto dal 5° comma dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006.

## Comma 2 – Dati relativi all'entità del premio

Totale utile utile alla distribuzione	€ 238,143,01
Premio medio conseguibile	€ 409,89

I dipendenti, direttamente coinvolti nella realizzazione del Piano delle Performance in quanto soggetti attivi nel raggiungimento degli obiettivi di performance, sono valutati ai fini della distribuzione della produttività collettiva attraverso la compilazione della scheda valutativa (punteggio finale massimo uguale a 100) più avanti riportata e nel rispetto dei criteri generali concordati tra le parti.

Per l'anno 2012 è stabilito che la corresponsione del compenso incentivante sia subordinata:

- al punteggio ottenuto rispetto ai risultati raggiunti, così come riportati nella scheda di valutazione che vede, quali ambiti valutativi: gli obiettivi professionali (assegnati dal Dirigente – valutatore – a ciascun collaborare) e le caratteristiche individuali;
- al rispetto dei seguenti criteri:
  1. PRESENZA IN SERVIZIOO. Minimo di presenza in servizio per poter essere valutati e percepire il premio incentivante = 12 giorni al mese per 6 mesi (dei 12 giorni devono risultare tutte le timbrature). Nessun corrispettivo sarà legato alla presenza.
  2. PRESENZA. Verranno conteggiate come presenza: la maternità anticipata, la maternità obbligatoria, i permessi sindacali, i recuperi straordinari, i recuperi banca del tempo, i recuperi flessibilità. Tutto quanto non indicato nel presente comma, verrà conteggiato come assenza.
  3. SANZIONI DISCIPLINARI: L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari definitive riferite a violazioni intervenute nell'anno, determinerà una riduzione del premio incentivante in base alla gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni:
    - 10% nel caso di rimprovero scritto
    - 20% nel caso di multa
    - 30% nel caso di sospensione
  4. IPOTESI DI BILANCIAMENTO:
    - **non prenderà il premio incentivante** chiunque percepirà una somma pari o superiore ad euro 1.500,00 per indennità (anche sommatoria di indennità) di cui:
      - ✓ all'art. 15 – comma 1 - lettera k del CCNL 1/4/1999 (Legge Merloni, Legge Bassanini, recupero evasione ICI, proventi da contravvenzioni)
      - ✓ indennità per progetti di cui all'art. 15 – comma 5 del CCNL 1/4/1999 (progetti finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o miglioramento)

**Chi percepirà**, a titolo delle indennità di cui sopra, una somma **tra i 1001,00 ed i 1499,00 euro** vedrà il proprio **compenso incentivante ridotto del 50%**

Questa decurtazione non verrà praticata se tali indennità (lettera K) saranno percepite con attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

**In questo caso il Dirigente dovrà attestare per iscritto tale condizione e la relativa motivazione.**

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE- ANNO 2012

SETTORE: _____	VALUTATORE: Dirigente _____
VALUTATO: _____	CATEGORIA:            B            C            D
UNITA' OPERATIVA DI APPARTENENZA: _____	

Consegna scheda obiettivi		
Data: _____	Firma Dirigente _____	Firma dipendente _____

### assegnazione obiettivi, valori attesi e riscontrati

#### OBIETTIVI PROFESSIONALI SOSTENIBILI E REALIZZABILI (MAX N. 4)

<b>Serve tenere in considerazione:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>il contributo del valutato all'obiettivo/i</li> <li>l'apporto del valutato all'introduzione di soluzioni procedurali e organizzative idonee a perseguire miglioramenti della propria struttura di appartenenza e dei servizi erogati, con particolare riferimento alle necessità di semplificazione e di dematerializzazione di cui alle recenti normative</li> </ul>	<b>peso tot. =75</b>	Risultato ottenuto in %	risultato ___/75
<b>1</b>			
<b>2</b>			
<b>3</b>			
<b>4</b>			
<b>TOTALE OBIETTIVI</b>		<b>75</b>	<b>___/100</b>

#### CARATTERISTICHE INDIVIDUALI

Esprimere un giudizio sintetico sul valutato che tenga in considerazione le seguenti caratteristiche: l'interpretazione del ruolo, i livelli di autonomia, di interazione e orientamento al lavoro di gruppo, l'attenzione ai clienti esterni/interni.	<b>peso tot. =25</b>	Risultato alla consegna della valutazione
<b>1</b>		
<b>TOTALE CARATTERISTICHE</b>		<b>25</b>

TOTALE GENERALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ \_\_\_/100

**NON SONO AMMESSE LE FRAZIONI DI PUNTO**

Consegna Valutazione Finale		
Data: _____	Firma Dirigente _____	Firma dipendente _____

## A CURA DEL DIRIGENTE CON IL COINVOLGIMENTO DEL DIPENDENTE

Il presente prospetto viene utilizzato dal Dirigente per descrivere, per ogni obiettivo individuato, il suo TARGET dettagliato (ovvero il compito specifico del dipendente nell'ambito dell'obiettivo).

Nello spazio "INDICATORE" va puntualizzato quali saranno gli elementi di misurazione della prestazione sostenuta dal dipendente per l'obiettivo.

target 1
indicatore 1

target 2
indicatore 2

target 3
indicatore 3

target 4
indicatore 4

## A CURA DEL DIRIGENTE

<b>Osservazioni per lo sviluppo delle competenze</b>

**Dati relativi alla distribuzione del compenso incentivante la produttività per il personale non dirigente 2012**

Punteggio minimo attribuito	5
Punteggio medio attribuito	86,02
Punteggio massimo attribuito	100
Premio minimo distribuito	€ 23,06
Premio medio distribuito	€ 405,01
Premio massimo distribuito	€ 502,35

**METODO UTILIZZATO**

La quota destinata al compenso incentivante la produttività del personale non dirigente viene ripartita, in base al numero dei dipendenti assegnati, tra i vari settori.

Ogni settore dispone, perciò, di una somma che viene ripartita tra i dipendenti aventi diritto alla valutazione in base alla valutazione ottenuta da ciascuno.

Eventuali somme non distribuite per sanzioni disciplinari applicate in corso d'anno, vengono ridistribuite, all'interno del settore di appartenenza del dipendente sanzionato, ai dipendenti che non hanno avuto decurtazioni disciplinari

Il totale delle somme non distribuite per effetto della correlazione applicata a chi percepisce compensi professionali derivanti da leggi speciali (il criterio utilizzato può ridurre, infatti, ad € 0 il premio spettante in base ad un principio di perequazione) viene distribuito, invece, a tutti i settori in base al numero dei dipendenti assegnati, a beneficio di chi non ha percepito alcuna indennità aggiuntiva.