

Premialità dipendenti 2012 Area Posizioni Organizzative

ART. 20 decreto legislativo 33/2013

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 € **334.000,00** destinata all'area delle posizioni organizzative per remunerare la retribuzione di posizione e quella di risultato prevista contrattualmente.

L'importo riservato all'area delle Posizioni Organizzative, verrà distribuito sulla competenza 2012 tenuto conto della rilevanza dei punteggi di performance organizzativa e di performance individuale ottenuti, unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento manageriale.

La competenza della valutazione è attribuita al Dirigente sovraordinato alla Posizione Organizzativa.

In applicazione al disposto contrattuale ed al Sistema di Misurazione e Valutazione, **la quota di risultato varia in relazione alla graduazione della retribuzione di posizione, secondo un range compreso tra il 10% e fino ad un massimo del 25% (per quelle a carattere gestionale) o del 30% (per quelle di alta professionalità specialistica) dell'indennità di posizione erogata.** Non è corrisposto alcun premio di risultato se la valutazione espressa è inferiore ai 41 punti su 100.

Riepilogo fondo retribuzione di risultato al lordo degli oneri contributivi	
Totale quota fondo area posizioni organizzative	€ 334.000,00
Totale quota risultato utile alla distribuzione al netto indennità posizione erogata	€ 54.559,43
Totale distribuito (valutazione performance)	€ 54.559,43
Totale liquidato per effetto correlazione con altre risorse previste da leggi speciali	€ 50.187,16

Il dato finale riportato in tabella si riferisce all'importo corrisposto ai 27 dipendenti dell'Ente titolari di incarico di Posizione Organizzativa, di cui al CCNL comparto Enti Locali.

Comma 2: dati relativi all'entità del premio

Retribuzione di risultato utile alla distribuzione	€54.559,43
Premio medio conseguibile	2.020,72

Il sistema di gestione della performance dell'ente ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder. Per l'anno 2012 è stato stabilito che la retribuzione di risultato spettante era subordinata al punteggio di risultato ottenuto rispetto alla seguente scheda di valutazione:

<p align="center">CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE DI RIFERIMENTO</p> <p>La Performance Organizzativa delle Posizioni Organizzative, stante il rapporto di interdipendenza con il dirigente competente, sarà direttamente correlata a quella del dirigente medesimo attraverso l'individuazione e l'affidamento di quegli elementi di Performance inerenti l'attività di competenza della Posizione Organizzativa stessa.</p>	<p align="center">totale 10 punti</p>
<p align="center">PERFORMANCE INDIVIDUALE</p> <p>OBIETTIVI</p> <p align="center">1 OBIETTIVO: P. _____ 2 OBIETTIVO: P. _____ 3 OBIETTIVO: P. _____ 4 OBIETTIVO: P. _____ 5 OBIETTIVO: P. _____</p>	<p align="center">TOTALE 60 punti</p>
<p align="center">CARATTERISTICHE DEL COMPORTAMENTO</p> <p>(a cura del Dirigente competente)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. interpretazione del ruolo di responsabilità e dei livelli di autonomia 2. livelli di miglioramento dimostrati nello svolgimento delle funzioni 3. livelli di interazione e team working 4. orientamento al problem solving e capacità a proporre soluzioni di miglioramento 5. attenzione ai clienti esterni/interni 	<p align="center">1 – max da 0 a 6 2 - max da 0 a 6 3 – max da 0 a 6 4 – max da 0 a 6 5 – max da 0 a 6</p> <p align="center">Totale teorico = 30</p>
<p align="center">TOTALE</p>	<p align="center">100 PUNTI</p>

La retribuzione di risultato è pertanto subordinata al raggiungimento dei risultati individuati dai dirigenti negli ambiti di performance di cui alla scheda sopra descritta.

Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2012	
Punteggio minimo attribuito	80%
Punteggio medio attribuito	87,33%
Punteggio massimo attribuito	97%
Premio minimo distribuito*	€ 800,51
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi Speciali)	€ 1.858,78
Premio massimo distribuito	€ 4.800,00

- il premio di risultato potrebbe subire una riduzione per effetto della correlazione applicata a chi percepisce compensi professionali derivanti da leggi speciali (Avvocatura – Progettazione ecc). Il criterio utilizzato può ridurre ad € 0 la retribuzione di risultato spettante (principio di perequazione).

METODO UTILIZZATO PER LA DISTRIBUZIONE: sistema a fasce

SISTEMA A FASCE	dal 10 al 25%	fino al 30%
da 80 a 84 punti	15,50%	18%
da 85 a 89 punti	18%	21%
da 90 a 95 punti	21%	25%
da 96 a 100 punti	25%	30%