

## Premialità dirigenti 2012

### 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 19 novembre 2012 è stato sottoscritto [l'accordo decentrato integrativo per l'anno 2012](#) con il quale le parti convengono:

- ✓ che al fondo di risultato viene riservata una quota pari al 25% dell'intero fondo per una importo corrispondente ad **€150.050,72**;
- ✓ che il medesimo fondo vista la nota in data 18 luglio 2012 ed acquisita al P.G. n. 34909, inviata dal Presidente DIR.COM, con l'adesione anche dei restanti dirigenti non iscritti, ed esaminata dalla Giunta Comunale in seduta 13 settembre 2012, con la quale i dirigenti dell'Ente rinunciano alla distribuzione della parte relativa alla retribuzione di risultato per una quota pari ad € 50.000,00, l'ammontare del fondo di risultato è, pertanto, costituito dal rimanente importo pari ad **€100.050,72**
- ✓ che l'importo di **€100.050,72**, 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, in relazione alla valutazione espressa dall'Organismo Indipendente di Valutazione ed in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione.

<b>Riepilogo fondo retribuzione di risultato al lordo degli oneri contributivi</b>	
Totale <b>Stanziato</b>	€ 150.050,72
Totale <b>utile alla distribuzione</b> (rinuncia volontaria € 50.000,00)	€ 100,050,72
Totale <b>distribuito</b> (valutazione performance)	€96.500,00
Totale <b>liquidato</b> per effetto correlazione con altre risorse previste da leggi speciali	<b>€95.954,36</b>

Il dato finale riportato in tabella si riferisce all'importo corrisposto agli 11 dirigenti dipendenti dell'Ente, di cui 10 a tempo indeterminato ed 1 a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs 267/2000.

#### Comma 2: dati relativi all'entità del premio

<b>Retribuzione di risultato utile alla distribuzione</b>	<b>€ 100.050,72</b>
Premio medio conseguibile	€ 9.095,52

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:

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		
A. AMBITO POLITICO: verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione nella Relazione Previsionale e Programmatica.		8
B. AMBITO FINANZIARIO: riscontro in ordine agli equilibri del patto di stabilità interno, alla gestione dei residui passivi e attivi, ed al volume dei residui attivi di nuova formazione.		7
<b>Totale</b>		<b>15</b>
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		
A. OBIETTIVI STRATEGICI PRIORITARI E SFIDANTI (da estrapolare quelli che faranno parte del Piano dell'Ente)	} 1 OBIETTIVO: P. _____ } 2 OBIETTIVO: P. _____ } 3 OBIETTIVO: P. _____	40
B. STANDARD DI SERVIZIO: individuazione e introduzione degli standard di Performance dei servizi comunali ed elaborazione della carta di identità degli indicatori (parametro calcolato in ___/100)		15
<b>TOTALE</b>		<b>55</b>
<b>COMPORAMENTO MANAGERIALE</b>		
A. Valutazione a cura della Direzione Generale e dell'OIV in ordine alla: 1. definizione degli obiettivi strategici e dei relativi Report. 2. capacità di individuare ed assegnare obiettivi ai dipendenti e capacità di rendicontare e valutare.		20
B. Elementi di valutazione approfonditi nella relazione Sindaco-Assessori / dirigenti: 1. Attenzione al controllo sui risultati e all'ascolto dell'utenza 2. Reattività nel recepimento degli indirizzi politici		10
<b>totale</b>		<b>30</b>
<b>TOTALE</b>		<b>100 PUNTI</b>

La retribuzione di risultato era pertanto subordinata al raggiungimento dei risultati individuati negli ambiti di performance di cui alla scheda sopra descritta afferente ai documenti di programmazione strategica dell'Ente (Piano Esecutivo di Gestione, Piano della Performance, Relazione Previsionale e Programmatica).

L'organismo Indipendente di valutazione ha redatto la proposta di valutazione dei dirigenti dell'Ente e la Giunta Comunale ha adottato la [Relazione al Piano della Performance 2012](#) validata [dall'OIV medesimo](#).

<b>Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2012</b>	
Punteggio minimo attribuito	50,78%
Punteggio medio attribuito	77,46%
Punteggio massimo attribuito	90,35%
Premio minimo distribuito	€ 3.000,00
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi Speciali)	€ 8.723,12
Premio massimo distribuito	€ 13.500,00

METODO UTILIZZATO PER LA DISTRIBUZIONE: sistema a fasce

Punti		fasce
0,00	50,00	-
50,01	62,50	€ 3.000,00
62,51	75,00	€ 7.000,00
75,01	87,50	€ 9.000,00
87,51	100,00	€ 13.500,00

## Premialità 2012

### Segretario generale

#### INDENNITA' DI RISULTATO SEGRETARIO GENERALE

Art. 42 CCNL Segretari Comunali 16/05/2001 - Max 10% del monte salari anno 2012

MONTE SALARI 2012: € 121.570,33

METODO UTILIZZATO: sistema a fasce

<b>PUNTEGGIO VALUTAZIONE</b>	<b>PERCENTUALE PREMIO</b>
da 60 a 70	70% del premio previsto
da 71 a 80	80% del premio previsto
da 81 a 90	90% del premio previsto
da 91 a 100	100% del premio previsto

Valutazione espressa dal Sindaco: punti 93 su 100 (fascia punteggio 100%)

Premio previsto - 10% di € 121.570,33 (CCNL): € 12.157,033 (100%)

In considerazione della rinuncia volontaria pari a 1/3 della retribuzione di risultato spettante, gli è riconosciuto un importo di € **8.104,69**.

### Direttore generale

#### INDENNITA' DI RISULTATO DIRETTORE GENERALE

METODO UTILIZZATO: sistema a fasce

In relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati:

<b>PUNTEGGIO VALUTAZIONE</b>	<b>PERCENTUALE PREMIO</b>
da 60 a 70	70% del premio previsto
da 71 a 80	80% del premio previsto
da 81 a 90	90% del premio previsto
da 91 a 100	100% del premio previsto

Valutazione espressa dal Sindaco: punti 92 su 100 (fascia punteggio 100%)  
(vista proposta Organismo Indipendente di valutazione)

Premio previsto (contratto individuale di lavoro): € 30.000,00 annui lordi (100%)

In considerazione della rinuncia volontaria pari a 1/3 della retribuzione di risultato spettante, gli è riconosciuto un importo di € **20.000,00**.