

## Premialità dirigenti 2013

### 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 26 marzo 2014 è stato sottoscritto [l'accordo decentrato integrativo per l'anno 2013](#) con il quale le parti convengono:

- ✓ che al fondo di risultato viene riservata una quota pari al 16,05% dell'intero fondo per un importo corrispondente ad **€98.299,24**;
- ✓ che l'importo di **€ 98.299,24**, verrà distribuito sulla competenza 2013 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;
- ✓ che la distribuzione del fondo di risultato terrà conto della convenzione stipulata tra il Comune di Cremona ed i Comuni di Bonemerse, Gerre de' Caprioli, Stagno Lombardo e Pozzaglio ed Uniti, per lo svolgimento delle funzioni di Polizia Locale nei territori dei Comuni citati, per corrispondere alle responsabilità conseguenti all'assunzione del ruolo di Comandante dell'Ufficio di Polizia Locale Intercomunale;

<b>Riepilogo fondo retribuzione di risultato al lordo degli oneri contributivi</b>	
Totale <b>Stanziato</b>	€ 98.299,24
Totale <b>utile alla distribuzione</b>	€ 93.027,24
Totale <b>distribuito</b> (valutazione performance)	€ 93.050,00
Totale <b>liquidato</b> per effetto correlazione con altre risorse previste da leggi speciali	<b>€ 86.305,32</b>

Il dato finale riportato in tabella si riferisce all'importo corrisposto ai 14 dirigenti dipendenti dell'Ente, di cui 11 a tempo indeterminato e 3 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>€93.050,00</b>
Premio medio conseguibile	€ 6.646,43

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 2013 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 RPP		7
B. AMBITO ORGANIZZATIVO: definizione degli <b>standard di performance dei Servizi</b> individuati nell'anno 2012, delle loro modalità di rappresentazione e del relativo monitoraggio da realizzare nell'anno 2013.		5
C. AMBITO OBBLIGHI DI RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance:		3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifica dell'introduzione di azioni riguardanti la promozione delle <b>pari opportunità</b> (vedi D.Lgs 165/2001 e D.Lgs 150/2009).</li> <li>• Verifica costante degli obblighi di <b>trasparenza, pubblicazione e di prevenzione alla corruzione</b>, di cui alla Legge 190/2012 e al D.Lgs 33/2013;</li> </ul>		
<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 con particolare riferimento a indicatori di significativa rilevanza inerenti il contenimento della spesa pubblica e la digitalizzazione – delibera CIVIT n. 6)	1 OBIETTIVO: P. _____ 2 OBIETTIVO: P. _____ 3 OBIETTIVO: P. _____	45
B. STANDARD DI SERVIZIO: proseguimento della mappatura degli standard di Performance dei servizi comunali ed elaborazione della carta di identità degli indicatori (parametro calcolato in ___/100)		10
<b>TOTALE</b>		<b>55</b>
<b>COMPORAMENTO MANAGERIALE</b>		
A. Valutazione a cura della Direzione Generale e dell'OIV in ordine alla:		20
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. definizione degli obiettivi strategici e dei relativi Report.</li> <li>2. recepimento delle indicazioni fornite dall'Amministrazione in materia di controlli e in particolare riguardo al controllo amministrativo sui provvedimenti adottati.</li> </ol>		
B. Elementi di valutazione approfonditi nella relazione Sindaco-Assessori / dirigenti:		10
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Attenzione al controllo sui risultati e all'ascolto dell'utenza</li> <li>2. Reattività nel recepimento degli indirizzi politici</li> </ol>		
<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 2013 validata dall'OIV medesimo.

<b>Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2013</b>	
Punteggio minimo attribuito	51,97%
Punteggio medio attribuito	78,52%
Punteggio massimo attribuito	86,55%
Premio minimo distribuito	€ 2.500,00
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi Speciali)	€ 6.164,67
Premio massimo distribuito	€ 10.500,00

METODO UTILIZZATO PER LA DISTRIBUZIONE: sistema a fasce

Punti		fasce
0,00	50,00	-
50,01	60,00	€ 2.500,00
60,01	70,00	€ 4.000,00
70,01	80,00	€ 5.250,00
80,01	85,00	€ 6.800,00
85,01	90,00	€ 10.500,00
90,01	100,00	€12.000,00

## Premialità 2013

### Segretario generale

#### INDENNITA' DI RISULTATO SEGRETARIO GENERALE

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

MONTE SALARI 2013: € 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 95** su 100 (fascia punteggio 100%)

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

Retribuzione di risultato spettante € **12.153,03**.

### 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:  
(vista proposta Organismo Indipendente di valutazione) **punti 94** su 100 (fascia punteggio 100%)

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

Retribuzione di risultato spettante € **30.000,00**.