

Premialità dipendenti 2014

Area Personale non dirigente

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 18 dicembre 2014 è stato sottoscritto l'*accordo decentrato integrativo* per il personale non dirigente per l'anno 2014 con il quale le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazioni n.1974 del 23 dicembre 2014, che ammonta ad € **2.160.116,09** e convengono che il medesimo fondo, relativamente all'utilizzo delle risorse, riserva una quota che ammonta ad € 364.190,44 destinata al compenso incentivante la produttività del personale non dirigente.

Tale importo, verrà distribuito sulla competenza 2013 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	€ 364.190,44
‡ importo liquidato nel mese di giugno 2015 per effetto della correlazione con altre risorse previste da leggi speciali	€ 266.582,77
‡ importo liquidato nel mese di luglio 2015 al personale educativo a	€ 42.565,41

seguito della conclusione del relativo processo valutativo con anticipazione già effettuata sull'annualità 2014	€ 55.000,00
Totale complessivo liquidato	€ 309.148,18

Il totale liquidato nel 2015 di € 309.148,18 si riferisce all'importo corrisposto a n. 588 dipendenti a tempo indeterminato aventi titolo in base ai criteri valutativi più sotto specificati

Comma 2 – Dati relativi all'entità del premio

Totale utile alla distribuzione (€ 364.190,44 - € 55.000,00)	€ 309.190,44
Premio medio conseguibile	€ 525,83 (totale utile alla distribuzione/588 ovvero il totale dipendenti aventi diritto a percepire il premio)

Il 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* più avanti riportata (punteggio finale massimo uguale a 100) nel rispetto dei criteri generali concordati tra le parti.

Per l'anno 2014 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 SERVIZIO - 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, le ferie (arretrate, correnti) le festività soppresse (arretrate, correnti), i permessi RSU e RLS. 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. COSTRUZIONE BUDGET DI SETTORE - La costruzione del budget di settore avverrà conteggiando ciascun dipendente (che abbia una presenza in servizio come sopra) con valore 1 (indipendentemente dal rapporto orario).

5. 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)
- ♣ 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 1.001,00 ed i 1.499,00 euro** vedrà il proprio **compenso incentivante ridotto del 50%**.

Le decurtazioni non verranno praticate rispetto alle indennità percepite con attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

In questi casi i Dirigenti dovranno attestare per iscritto tale condizione e la relativa motivazione.

La somma recuperata da questa operazione verrà ripartita tra tutti i settori e ne beneficeranno tutti i dipendenti aventi diritto a percepire il premio incentivante tranne coloro che percepiranno le indennità di cui sopra per una cifra pari o superiore ad euro 1.001,00.

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI, VALORI ATTESI E RISONTRATI (peso tot. 75)						
OBIETTIVO DI GRUPPO min. 3 persone (facoltativo)	TARGET Specificare cosa viene chiesto di fare al dipendente su questo obiettivo	INDICATORE specificare gli elementi su cui verrà misurata la prestazione del dipendente	PESO attribuito per un tot. di 15	RISULTATI OTTENUTI Specificare cosa ha/non ha fatto il dipendente per il raggiungimento dell'obiettivo	RISULTATO IN %	RISULTATO SU ___/15
1						
OBIETTIVI INDIVIDUALI	TARGET Specificare per ogni obiettivo assegnato cosa viene chiesto di fare al dipendente	INDICATORE specificare per ogni obiettivo gli elementi su cui verrà misurata la prestazione del dipendente	PESO attribuito a ciascun obiettivo per un tot. di 60	RISULTATI OTTENUTI Specificare per ogni obiettivo cosa ha/non ha fatto il dipendente per il raggiungimento dell'obiettivo	RISULTATO IN %	RISULTATO SU ___/60
1						
2						
3						
TOTALE OBIETTIVI					75	___% ___/75

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI (peso tot. 25)																								
CAPACITA' OPERATIVA ovvero di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno, nel rispetto delle norme condivise					RAPPORTI CON L'UTENZA ovvero relazionarsi con cortesia e professionalità nell'attività lavorativa con l'utenza					AGGIORNAMENTO E SVILUPPO COMPETENZE ovvero le modalità ed i ritorni sulla propria attività e sul Settore/Servizio rispetto alla partecipazione a iniziative formative e/o di studio					SOLUZIONE PROBLEMI E PROPOSTE OPERATIVE ovvero di ricercare risposte più adatte a situazioni difficili nonché di avanzare proposte operative indirizzate a migliorare il servizio					RELAZIONE CON I COLLEGHI ovvero grado di disponibilità all'ascolto e alla collaborazione nel gruppo di lavoro e di contributo ad un clima positivo dell'unità di lavoro				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
TOT CARATTERISTICHE																				___/25				

1= insoddisfacente 2= parzialmente adeguato 3= adeguato 4= buono 5= ottimo

TOTALE GENERALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO <i>NON SONO AMMESSE LE FRAZIONI DI PUNTO</i> ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒	/100
--	-------------

A CURA DEL DIRIGENTE

EVENTUALI AMBITI DI MIGLIORAMENTO PER IL FUTURO:

OBIETTIVI PUNTEGGIO MASSIMO 75

OBIETTIVO DI GRUPPO (UNO SOLO) – MASSIMO 15 PUNTI SU 75

- L'OBIETTIVO DI GRUPPO E' FACOLTATIVO.
- IL GRUPPO NON PUO' ESSERE INFERIORE ALLE 3 UNITA' LAVORATIVE
- IL PUNTEGGIO OTTENUTO NELL'OBIETTIVO DI GRUPPO E' UGUALE PER TUTTI I PARTECIPANTI (nessuna distinzione sull'apporto lavorativo dei partecipanti al gruppo)

OBIETTIVI INDIVIDUALI (MASSIMO 3 OBIETTIVI)

PUNTEGGIO:

1. NEL CASO SIA PREVISTO L'OBIETTIVO DI GRUPPO, GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI AVRANNO PUNTEGGIO MASSIMO PARI A 60
2. NEL CASO NON SIA PRESENTE L'OBIETTIVO DI GRUPPO, GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI AVRANNO PUNTEGGIO MASSIMO PARI A 75

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI PUNTEGGIO MASSIMO 25

PER OGNI CARATTERISTICA E' PREVISTA UNA SCALA DI VALUTAZIONE DA 1 A 5 CORRISPONDENTE ALLE INDICAZIONI FORNITE NEL CAMPO SPECIFICO (vedere scheda)

Dati relativi alla distribuzione del compenso incentivante la produttività per il personale non dirigente 2014 (riferiti ai compensi liquidati nel mese di giugno e luglio a seguito delle valutazioni effettuate)	
Punteggio minimo attribuito	40,00
Punteggio medio attribuito	90,36
Punteggio massimo attribuito	100,00
Premio minimo distribuito	€ 164,65
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi Speciali)	€ 525.76
Premio massimo distribuito	€ 608,92

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.