

## Premialità dirigenti 2014

### 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 l'anno 2014 con il quale le parti convengono:

- ✓ che al fondo di risultato viene riservata una quota pari al 24% dell'intero fondo per un importo corrispondente ad **€ 145.008,69**;
- ✓ che l'importo di **€ 145.008,69**, verrà distribuito sulla competenza 2014 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 dal Nucleo 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 dè 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 Stanziato	€ 145.008,69
Totale utile alla distribuzione	€ 141.008,69
Totale distribuito (valutazione performance)	€ 75.191,67
<b>Totale liquidato</b> per effetto correlazione con altre risorse previste da leggi speciali	<b>€ 74.050,09</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>€ 141.008,69</b>
Premio medio conseguibile	€ 9.400.58

Si segnala che rispetto alle posizioni esaminate, 2 hanno avuto una prestazione ridotta nel corso del 2014 per quiescenza (ed in tal senso la retribuzione di risultato risulta commisurata all'effettiva durata della prestazione lavorativa) e 3 non hanno non hanno raggiunto il punteggio di valutazione minimo.

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.

La retribuzione di risultato risulta 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		
B. AMBITO ORGANIZZATIVO: verifica degli obblighi in materia di trasparenza e relativo monitoraggio da realizzare nell'anno 2014.		
C. INDICATORI DI PERFORMANCE DEI SERVIZI : monitoraggio standard		
<b>TOTALE</b>		<b>30</b>
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		
A. OBIETTIVI STRATEGICI PRIORITARI E SFIDANTI	} 1 OBIETTIVO: P. _____ 2 OBIETTIVO: P. _____ 3 OBIETTIVO: P. _____	
<b>TOTALE</b>		<b>40</b>
<b>COMPORAMENTO MANAGERIALE</b>		
A. Valutazione a cura della Direzione Generale e dell'OIV in ordine alla: 1. capacità di programmazione e reporting 2. capacità di valutazione del personale (differenziazione e gestione dei percorsi valutativi.		
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		
<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).

Il Nucleo di Valutazione ha redatto la proposta di valutazione dei dirigenti dell'Ente e la Giunta Comunale ha adottato la Relazione al Piano della Performance 2014 validata dal Nucleo di Valutazione medesimo.

<b>Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2014</b>	
Punteggio minimo attribuito	22,28%
Punteggio medio attribuito	61,38%
Punteggio massimo attribuito	76,02%
Premio minimo distribuito	€ 3.500,00
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi Speciali)	€ 6.170,84
Premio massimo distribuito	€ 8.200,00

#### **METODO UTILIZZATO PER LA DISTRIBUZIONE: sistema a fasce**

<b>Punti</b>		<b>Fasce</b>
0,00	50,00	€ 0,00
50,01	60,00	€ 3.500,00
60,01	70,00	€ 7.000,00
70,01	80,00	€ 8.200,00
80,01	85,00	€ 9.500,00
85,01	90,00	€ 10.500,00
90,01	100,00	€ 12.000,00

# **PREMIALITA' 2014**

## **SEGRETARIO GENERALE**

### ***INDENNITA' DI RISULTATO SEGRETARIO GENERALE***

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

MONTE SALARI 2014: € 120.040,90

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 € 120.040,90 (CCNL)

**Retribuzione di risultato spettante: € 12.004,90**

## **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 80** su 100 (fascia punteggio 80%)

Premio previsto (contratto individuale di lavoro): € 30.000,00 annui lordi (80%) per il corrispettivo temporale dell'incarico.

**Retribuzione di risultato spettante: € 12.000,00.**