

Premialità dipendenti 2014

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 18 dicembre 2014 è stato sottoscritto l'accordo decentrato integrativo per l'anno 2014 con il quale le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione, che ammonta ad € 2.160.116,09 convengono che il medesimo fondo, relativamente all'utilizzo delle risorse, riserva una quota che ammonta ad € 281.000,00 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 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.

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. 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	€ 281.000,00
Totale quota risultato utile alla distribuzione al netto indennità di posizione erogata	€ 58.617,51
Totale risultante dalla valutazione performance	€ 49.797,22
Totale liquidato per effetto correlazione con altre risorse previste da leggi speciali	€ 45.526,28

Il dato finale riportato in tabella si riferisce all'importo corrisposto ai dipendenti dell'Ente titolari di incarico di Posizione Organizzativa, di cui al CCNL comparto Enti Locali, nella considerazione che nel corso dell'annua, anche a seguito dell'introduzione del nuovo schema organizzativo dell'ente un significativo numero di posizioni individuali sono andate a modificarsi, con incarico di durata corrispettiva

Comma 2: Dati relativi all'entità del premio

Retribuzione di risultato utile alla distribuzione	€ 58.617,51
Premio medio conseguibile	€ 2.021,29

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 spettante risulta subordinata al punteggio di risultato ottenuto rispetto alla seguente scheda di valutazione:

CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE DI RIFERIMENTO 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.	totale 10 punti
PERFORMANCE INDIVIDUALE OBIETTIVI 1 OBIETTIVO: P. _____ 2 OBIETTIVO: P. _____ 3 OBIETTIVO: P. _____ 4 OBIETTIVO: P. _____ 5 OBIETTIVO: P. _____	totale 60 punti
CARATTERISTICHE DEL COMPORTAMENTO (a cura del Dirigente competente) 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	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 Totale teorico = 30
TOTALE	100 PUNTI

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 2014	
Punteggio minimo attribuito	76,00%
Punteggio medio attribuito	92,34%
Punteggio massimo attribuito	100,00%
Premio minimo distribuito*	€ 591,82
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi Speciali)	€ 1.569,87
Premio massimo distribuito	€ 3.093,09

* 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 proporzionale progressivo per punteggi da 41 a 100