

Premialità dipendenti 2015

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.

Comma 1: *Ammontare complessivo dei premi*

In data 23 dicembre 2015 è stato sottoscritto l'*accordo decentrato integrativo* per il personale non dirigente per l'anno 2015 con il quale le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili sul Fondo Produttività che ammonta ad **€ 2.223.086,68** e convengono che il medesimo fondo, relativamente all'utilizzo delle risorse, riserva una quota che ammonta ad € 372.188,63 destinata al compenso incentivante la produttività del personale non dirigente.

Tale importo, verrà distribuito sulla competenza 2015 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	€ 372.188,63
☐ importo liquidato nel mese di giugno 2016 per effetto della correlazione con altre risorse previste da leggi speciali	€ 317.843,55
☐ importo liquidato nel mese di luglio 2016 al personale educativo a	€ 47.010,93

seguito della conclusione del relativo processo valutativo	
Totale complessivo liquidato	€ 364.854,48

Il totale liquidato nel 2015 di € 364.854,48 si riferisce all'importo corrisposto ai 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	€ 372.188,63
Premio medio conseguibile	€ 644,05
	(totale utile alla distribuzione/ 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 50) nel rispetto dei criteri generali concordati tra le parti.

Per l'anno 2015 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 RICONTRATI (peso tot. 38)

OBIETTIVO DI GRUPPO	INDICATORE specificare gli elementi su cui verrà misurata la prestazione del dipendente	TARGET Individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame facendo riferimento ad idonei valori di prestazione	PESO attribuito per un tot. Di 8 punti	RISULTATI OTTENUTI Specificare cosa ha/non ha fatto il dipendente per il raggiungimento dell'obiettivo	RISULTATO IN %
1					
OBIETTIVI INDIVIDUALI	INDICATORE specificare per ogni obiettivo gli elementi su cui verrà misurata la prestazione del dipendente	TARGET Individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame facendo riferimento ad idonei valori di prestazione	PESO attribuito a ciascun obiettivo per un tot. Di 30 punti (min 2 obiettivi max 3 obiettivi (con punteggio min 10 max 20 punti))	RISULTATI OTTENUTI Specificare per ogni obiettivo cosa ha/non ha fatto il dipendente per il raggiungimento dell'obiettivo	RISULTATO IN %
1					
2					
3					
TOTALE OBIETTIVI			38	__%	

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI

INTERPRETAZIONE DEL RUOLO

Capacità del dipendente di interpretare positivamente il profilo professionale ricoperto e le funzioni affidate

CONCRETEZZA DEL RISULTATO

capacità del dipendente di raggiungere risultati concreti e misurabili, nei tempi e nei modi stabiliti d'intesa con il Dirigente

AFFIDABILITA' DELLA PRESTAZIONE RESA

livello di continuità della prestazione del dipendente e la sua affidabilità in termini di risultato

PROPENSIONE AL LAVORO DI SQUADRA

capacità del dipendente di lavorare insieme agli altri colleghi sia internamente al proprio Settore/Servizio che nel caso di progetti/attività condivisi con altre strutture dell'Ente

ATTENZIONE AI REQUISITI DI TRASPARENZA ED AL RISPETTO DELLE NORME DI ANTICORRUZIONE

saper corrispondere quotidianamente ai principi di trasparenza ed agli obblighi di rispetto delle norme anticorruzione

GESTIONE DELL'UTENZA INCONTRATA

capacità di sapersi relazionare professionalmente con l'utenza esterna e con i colleghi di altri servizi – utenza interna - attraverso adeguati livelli di attenzione e di cortesia

CAPACITA' DI AGGIORNARE LE PROPRIE COMPETENZE e di migliorare il proprio livello di auto-apprendimento e di formazione

capacità del dipendente di effettuare progressivamente un percorso di miglioramento del proprio "sapere" e del proprio "saper fare"

PROBLEM SOLVING

Capacità di trovare soluzioni idonee e proposte migliorative alle problematiche emergenti

TOTALE**MAX. 12****8 FATTORI VALUTATIVI DA 0-0,5.1.1,5**

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	23,50
Punteggio medio attribuito	43,73
Punteggio massimo attribuito	50,00
Premio minimo distribuito	€ 163,27
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi Speciali)	€ 631,24
Premio massimo distribuito	€ 777,52

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.