

## Premialità dipendenti 2016

### 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.

#### Comma 1: *Ammontare complessivo dei premi*

In data 19 dicembre 2016 è stato sottoscritto l'accordo decentrato integrativo per l'anno 2016 con il quale le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione, che ammonta ad € 2.224.288,00 e convengono che il medesimo fondo, relativamente all'utilizzo delle risorse, riserva una quota che ammonta ad € 338.000,00 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, è stato distribuito sulla competenza 2016 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 60 punti su 100.

<b>Riepilogo fondo retribuzione di risultato al lordo degli oneri contributivi</b>	
Totale quota fondo area posizioni organizzative	€ 338.000,00
Totale risultante dalla valutazione performance	€ 65.984,37
<b>Totale liquidato</b> per effetto correlazione con altre risorse previste da leggi speciali	<b>€ 63.065,52</b>

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'annualità, anche a seguito dell'introduzione di qualche modifica allo schema organizzativo dell'ente qualche posizioni individuale è andata a modificarsi, con incarico di durata corrispettiva

L'importo totale tiene conto anche della correlazione calcolata sulla retribuzione di risultato di quei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai quali è stato riconosciuto l'incentivo previsto da norme e leggi speciali (avvocatura), per l'anno 2016.

**Comma 2: Dati relativi all'entità del premio**

<b>Retribuzione di risultato utile alla distribuzione</b>	€ 63.065,52
Premio medio conseguibile	€ 2.034,37

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:

<p align="center"><b>CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE DI RIFERIMENTO</b></p> <p>La Valutazione della Performance Organizzativa del Responsabile di Posizione Organizzativa è trasmessa al Nucleo di Valutazione dal Dirigente competente ed è formulata con particolare riferimento:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. al contributo agli ambiti di performance del dirigente del Settore;</li><li>2. alle eventuali attribuzioni e competenze specifiche di natura organizzativa della posizione organizzativa considerata;</li><li>3. alla partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di Ente.</li></ol>	totale 30 punti
<p align="center"><b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b></p> <p>Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati</p>	totale 40 punti
<p align="center"><b>CARATTERISTICHE DEL COMPORTAMENTO</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. interpretazione del ruolo di responsabilità e dei livelli di autonomia</li><li>2. livelli di miglioramento dimostrati nello svolgimento delle funzioni</li><li>3. livelli di interazione e team working</li><li>4. orientamento al problem solving e capacità a proporre soluzioni di miglioramento</li><li>5. attenzione ai clienti esterni/interni</li><li>6. modalità di gestione delle risorse</li></ol>	1 – max da 0 a 5 2 - max da 0 a 5 3 – max da 0 a 5 4 – max da 0 a 5 5 – max da 0 a 5 6 – max da 0 a 5  Totale teorico = 30
<b>TOTALE</b>	<b>100 PUNTI</b>
Da 0 a 59 punti Non Adeguato	

Da 60 a 100 punti Premio progressivo tra il 10% ed il 25% del valore di indennità di posizione	

La retribuzione di risultato è pertanto subordinata al raggiungimento dei risultati individuati dai dirigenti negli ambiti di performance di cui alla scheda sopra descritta.

<b>Dati relativi alla distribuzione della retribuzione di risultato 2016</b>	
Punteggio minimo attribuito	83,00%
Punteggio medio attribuito	96,43%
Punteggio massimo attribuito	100,00%
Premio minimo distribuito*	€ 1.056,33
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi Speciali)	€2.034,37
Premio massimo distribuito	€ 3.224,51

**METODO UTILIZZATO PER LA DISTRIBUZIONE:**  
**sistema proporzionale progressivo per punteggi da 60 a 100**