

## Premialità dirigenti 2015

### 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 23 dicembre 2015 è stato sottoscritto l'accordo decentrato integrativo per l'anno 2015 con il quale le parti convengono:

- ✓ che al fondo di risultato venga riservata una quota pari al 25% dell'intero fondo per un importo corrispondente ad **€ 150.597,57**,
- ✓ che l'importo di **€ 150.597,57**, verrà distribuito sulla competenza 2015 tenuto conto della rilevanza dei punteggi ottenuti relativi alla performance organizzativa, individuale e al comportamento manageriale, in relazione al processo di misurazione e valutazione espresso dal Nucleo di Valutazione ed in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione;

Riepilogo fondo retribuzione di risultato al lordo degli oneri contributivi	
Totale Stanziato	€ 150.591,57
Totale utile alla distribuzione	€ 150.591,57
Totale distribuito (valutazione performance)	€ 101.000,00
<b>Totale liquidato</b> nessuna correlazione con altre risorse previste da leggi speciali	<b>€ 101.000,00</b>

Il dato finale riportato in tabella si riferisce all'importo corrisposto ai 12 dirigenti dipendenti dell'Ente, di cui 9 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*

Retribuzione di risultato utile alla distribuzione	<b>€150.591,57</b>
Premio medio conseguibile	€ 8.416,67

Si segnala che rispetto alle posizioni esaminate, 1 Dirigente non ha raggiunto il punteggio di valutazione minimo previsto per l'accesso all'indennità di risultato.

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 agli elementi che seguono:

Viene definito un obiettivo altamente strategico per il Comune di Cremona il cui eventuale mancato raggiungimento (trattasi di obiettivo on/off ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto) sarà pregiudiziale per l'attribuzione di qualsiasi premialità. Tale obiettivo "Rispetto del patto di stabilità e pareggio del risultato di amministrazione di competenza", produrrà i suoi effetti negativi sulla distribuzione dell'indennità di risultato, salvo che il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sia discendente da scelte e/o indirizzi rappresentati in maniera formale dall'Amministrazione Comunale.

Laddove venisse riscontrata la mancata attuazione degli obblighi su anticorruzione e trasparenza, consegnerà la riduzione del punteggio complessivo totale conseguito nelle tre componenti della scheda (Performance Organizzativa, Performance Individuale, Comportamento Manageriale ) fino ad un massimo di 10 punti.

Raggiunto l'obiettivo altamente strategico " Rispetto del Patto di stabilità e pareggio del risultato di amministrazione di competenza ", la valutazione dei Dirigenti viene effettuata con riferimento a tre componenti:

<b><u>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</u></b>	
A. AMBITO POLITICO: verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione (obiettivi di programmazione e di gestione)	5
B. AMBITO ORGANIZZATIVO (stato di salute dell'Amministrazione):	
1. Verifica dell'introduzione di azioni riguardanti la promozione delle Pari Opportunità (D.Lgs 165/2001 e D. Lgs. 150/2009);	5
2. <b>Obiettivo di Ente</b> : Raggiungimento di una percentuale pari ad almeno il 75% della riscossione degli accertamenti in conto competenza dell'Ente;	5
3. <b>Obiettivo di Ente</b> : Raggiungimento di una percentuale pari ad almeno il 67% della riscossione degli accertamenti in conto residui dell'Ente.	5
4. <b>Indicatori di performance dei Servizi</b> assegnati ad un Dirigente ( monitoraggio output, utenza, standard di erogazione dei servizi ).	10
<b>Totale</b>	<b>30</b>
<b><u>PERFORMANCE INDIVIDUALE</u></b>	
A. OBIETTIVI STRATEGICI } 1 OBIETTIVO: punti _____ 2 OBIETTIVO: punti _____ 3 OBIETTIVO: punti _____ 4 OBIETTIVO: punti _____	40
B. OBIETTIVI GESTIONALI, } 1 OBIETTIVO: punti _____ 2 OBIETTIVO: punti _____ 3 OBIETTIVO: punti _____ 4 OBIETTIVO: punti _____	
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>
<b><u>COMPORAMENTO MANAGERIALE</u></b>	
<b>Sezione A): a cura del Segretario Generale e del Nucleo di Valutazione</b>	
• <b>Fattore:</b> capacità di programmazione e reporting	10
• <b>Fattore:</b> capacità di valutazione del personale assegnato (gestione dei percorsi valutativi e livelli di differenziazione delle valutazioni espresse)	5
• <b>Fattore:</b> capacità di raccordo e di interazione intersettoriale e interdirigenziale	5
<b>Sezione B): elementi di valutazione approfonditi nella relazione Sindaco-Assessori/Dirigenti</b>	
• <b>Fattore:</b> Reattività nel recepimento degli indirizzi politici	3
• <b>Fattore:</b> Capacità propositiva e di problem solving	4
• <b>Fattore:</b> Capacità di utilizzo delle risorse economiche, umane e strumentali	3
<b>totale</b>	<b>30</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>100 punti</b>

La retribuzione di risultato è pertanto subordinata al raggiungimento dei risultati individuati negli ambiti di performance di cui agli item della scheda di valutazione 2015.

Il Nucleo di Valutazione ha redatto la proposta di valutazione dei Dirigenti dell'Ente-

La Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 157/54669 in data 07/09/2016, ha approvato la Relazione sulla Performance anno 2015, ai sensi dell'art. 10, comma 1 lettera b) del D.lgs 150/2009, validata dal Nucleo di Valutazione.

<b>Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2015</b>	
Punteggio minimo attribuito	45,67
Punteggio medio attribuito	72,04
Punteggio massimo attribuito	85,47
Premio minimo distribuito	€ 6.000,00
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi Speciali)	€ 8.416,67
Premio massimo distribuito	€ 12.000,00

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

<b>Punti</b>		<b>Fasce</b>
0,00	60,00	€ 0,00
60,01	65,00	€ 6.000,00
65,01	70,00	€ 6.500,00
70,01	75,00	€ 9.000,00
75,01	80,00	€ 9.500,00
80,01	85,00	€ 10.500,00
85,01	90,00	€ 12.000,00
90,01	100,00	€ 13.000,00

# **PREMIALITA' 2015**

## **SEGRETARIO GENERALE**

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

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

MONTE SALARI 2015: € 88.572,96

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 92** su 100 (fascia punteggio 100%)

Premio previsto - 10% di € 88.572,96 (CCNL)

**Retribuzione di risultato spettante: € 8.857,30 + oneri contributivi – Totale 11.718,21**