

## Dati relativi ai premi (art. 20 d. lgs. 33/2013, comma 2)

### **Art. 20 decreto legislativo 33/2013, comma 2**

#### **Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.**

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.

### Dirigenti

In base alla delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 20 del 23 marzo 2016, relativa ai criteri per la valutazione del personale Dirigente, La metodologia per il sistema di incentivazione 2016 della dirigenza aziendale è la seguente:

**1) Obiettivi di carattere generale** (aspetti economici, gestionali e qualitativi dell'Azienda, validi per tutti i dirigenti ) = **40** punti, così ripartiti secondo la seguente tabella parametrica:

Misurazione del livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2016 e alle sue eventuali variazioni= **40** punti

<b>Entrate proprie previste a budget</b>	<b>% raggiungimento obiettivo</b>	<b>punti</b>
budget	100%	40
Compreso tra budget e -5% budget	90%	36
< 5% budget	80%	32

**2) Obiettivi di carattere specifico**, relativi all'andamento dell'area di competenza del dirigente, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi individuali di efficacia assegnati su specifici progetti, a ciascun dirigente = **30** punti.

Ad ogni dirigente vengono assegnati da 2 a 3 obiettivi specifici su progetti, pesando ciascun obiettivo opportunamente in modo che il totale dei pesi ammonti a 30 punti.

In tutti i casi possibili l'obiettivo è abbinato ad un valore numerico che, rapportato al dato consuntivo, determina una percentuale di raggiungimento, che non potrà mai essere superiore a 100, da applicare al peso dell'obiettivo stesso.

Per gli obiettivi non definibili quantitativamente vengono posti 3 livelli di risultato:

- a) Raggiunto e/o superato, pari al 100%
- b) Non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari al 70%
- c) Non raggiunto, pari a 0%

**3) Obiettivi di carattere specifico**, relativi al comportamento del singolo, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi di efficienza, basati sul comportamento individuale e sul contributo manageriale di ciascuno all'attività complessiva dell'Azienda. La valutazione del comportamento individuale risulterà da apposito colloquio con il Direttore, anche sulla base di una relazione che ciascun Dirigente avrà elaborato sul proprio operato entro gennaio 2017 ed utilizzando uno schema di valutazione delle potenzialità manageriali che tenga conto delle capacità manageriali espresse.

Il raggiungimento di tali obiettivi inciderà sulla valutazione complessiva per **30** punti.

La revisione degli obiettivi, generali e professionali, potrà essere effettuata solamente nel caso in cui, in corso d'anno, si verificano eventi eccezionali e non ripetibili.

Qualora gli obiettivi generali, specifici e professionali non siano integralmente raggiunti, l'importo erogato sarà proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi medesimi, purché il punteggio complessivo risulti superiore a **80** punti.

<b>Dati relativi alla distribuzione del premi di risultato 2016– NESSUN PREMIO EROGATO PER L'ANNO 2016</b>	
Punteggio medio attribuito	
Punteggio minimo attribuito	
Punteggio massimo attribuito	
Premio medio distribuito	
Premio minimo distribuito	
Premio massimo distribuito	