

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 28 aprile 2015, relativa ai criteri per la valutazione del personale Dirigente, La metodologia per il sistema di incentivazione 2015 della dirigenza aziendale è la seguente:

1) Obiettivi di carattere generale (aspetti economici, gestionali e qualitativi dell'Azienda, validi per tutti i dirigenti di linea) : Misurazione del livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2015 e alle sue eventuali variazioni = **60** punti, così ripartiti secondo la seguente tabella parametrica:

Entrate proprie previste a budget	% raggiungimento obiettivo	punti
budget	100%	60
Compreso tra budget e -5% budget	90%	54
Compreso tra - 5% e – 10% budget	70%	42

2) Obiettivi di carattere specifico, relativi al comportamento del singolo Dirigente, 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 il mese di febbraio 2016 ed utilizzando una schema di valutazione delle potenzialità manageriali che tenga conto delle capacità manageriali espresse.

Il raggiungimento di tali obiettivi inciderà sulla valutazione complessiva per **40** punti.

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

Dati relativi alla distribuzione dei premi di risultato 2015 – NESSUN PREMIO EROGATO PER L'ANNO 2015	
Punteggio medio attribuito	
Punteggio minimo attribuito	
Punteggio massimo attribuito	
Premio medio distribuito	
Premio minimo distribuito	

Premio massimo distribuito	
----------------------------	--