



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

Dati in forma aggregata performance 2019 ex art.20 del D. Lgs 33 modificato da art.19 D. Lgs 97/2016

Valutazione performance del personale anno 2019

Grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente è stato approvato con delibera di Giunta Prov.le n. 27 del 31-1-2012 e aggiornato con delibera del Commissario Straordinario, adottata con i poteri della Giunta, n. 109 del 4-8-2017 in applicazione dei principi introdotti dal D. Lgs. n. 74/2017 e parziale riforma del D. Lgs. n. 150/2009.

Il Contratto integrativo per il personale dipendente, triennio 2019-2021 sottoscritto in data 31-12-2019 in attuazione del CCNL 21-5-2018, disciplina i criteri per l'erogazione dei premi di performance organizzativa, di performance individuale e del differenziale del premio individuale introdotto dall'art. 69 del CCNL, nonché i criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa.

DIPENDENTI DEL COMPARTO NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il premio per la performance organizzativa è stato erogato ai dipendenti in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi contenuti nel Documento Unico di Programmazione e nel Piano Esecutivo di Gestione anno 2019 di ciascun Settore di appartenenza;

Il premio per la performance individuale è stato erogato sulla base dell'esito della valutazione dei 4 parametri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance con assegnazione di punteggi in una scala da 14 a 20 punti;

Il differenziale del premio individuale è stato erogato in applicazione dei criteri di cui all'art. 6 del Contratto integrativo del 31-12-2019, il quale, per l'anno 2019 ha stabilito la misura del differenziale del premio nel 30% del premio medio da erogare a non più del 10% del dipendenti valutati positivamente in possesso dei seguenti requisiti:

- a. assenza di sanzioni disciplinari nell'anno 2019;
- b. punteggio massimo previsto dal Sistema (20 punti) nella performance individuale;
- c. Aver realizzato un numero di assenze, non superiore a 5 o 6 giorni, in base all'articolazione dell'orario di lavoro; sono equiparate alla effettiva presenza in servizio solamente le seguenti tipologie di assenza: ferie, festività soppresse, santo patrono, riposo infrasettimanale compensativo della domenica, infortunio sul lavoro, maternità, permessi sindacali.

numero di assenze (al netto di ferie e recuperi compensativi), non superiore a 5 o 6 giorni in base all'articolazione dell'orario di lavoro;
d. saldo orario positivo nell'anno 2019.
Rispetto ai 10.000,00 euro stanziati dalla contrattazione da destinare a non più del 10% dei dipendenti, il differenziale è stato erogato al 7,14% per una spesa di € 6.190,35.

TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Nell'anno 2019 non sono stati attribuiti incarichi di posizione organizzativa.

DIRIGENTI

La retribuzione di risultato è stata erogata ai dirigenti sulla base della valutazione dei criteri previsti dal Sistema in particolare:

Performance Organizzativa che si sviluppa mediante le seguenti modalità:

- a) attuazione del DUP/PEG
sistema gestione qualità e/o di valutazione della rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini (D. Lgs. 74/2017 art. 19bis, co. 2);
- b) conseguimento degli obiettivi individuali
- c) competenze professionali e manageriali

Performance individuale in rapporto alle risultanze della performance organizzativa suddivisa come segue:

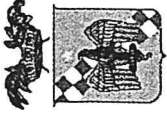
- risultanze della performance organizzativa del servizio 30%
- conseguimento degli obiettivi individuali 30%
- competenze professionali e manageriali 40%

La retribuzione di risultato spettante ai dirigenti è stabilita dal Contratto integrativo- Area Dirigenza- nel limite massimo del 25% del totale del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e viene erogata in relazione al punteggio complessivo ottenuto nella valutazione sulla base delle risultanze del Nucleo di Valutazione.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati in forma aggregata relativi alla valutazione della performance del personale per l'anno 2019 e ai premi distribuiti.

II DIRIGENTE SETTORE 1°
Org.ne e Gestione RR.UU.
Dott. Raffaele Falconieri





LIBERO CONSORZIO COMUNALE di RAGUSA

Settore Finanze e Contabilità

Dati in forma aggregata performance 2019 ex art.20 del D.Lgs 33 modificato da art.19 D.Lgs 97/2016

Ammontare complessivo premi collegati alla performance

personale	n.	somma stanziata	residui altre risorse	economie	somma erogata	Ripartita in base ai punteggi del Nucleo di valutazione
Dirigenti	5	94.870,83		0	94.870,83	
Posizioni organizzative	0	75.999,80		75.999,80	0	
Personale non dirigente	318	543.882,04	585,89	0	544.467,95	Perf.ce org.va 269.138,80 Perf.ce ind.le 269.138,80 Diff.le premio ind.le 6.190,35

Media retribuzione di risultato e performance (complessiva)

personale	n.	media risultato/performance liquidata
Dirigenti	5	18.974,17
Posizioni organizzative	0	0
Personale cat. D	80	1.893,99
Personale cat. C	91	1.745,10
Personale cat. B	121	1.613,62
Personale cat. A	26	1.496,04

Dettaglio performance individuale

Punteggio	n.	%	Premi erogati	% x punteggio	Media ind.le	Differenziale premio individuale	
						% su totale	Diff.le totale erogato
tra 20 e 18 punti	309	95,96	263.171,89	97,78	851,69	23	269,15
< 18 fino a 14	9	2,80	5.966,91	2,22	662,99		
< 14 (non attribuibile)	4	1,24	0	0			
totale	322	100,00	269.138,80	100,00			

IL DIRIGENTE
(Ing. Carlo Sinatra)

Carlo Sinatra