

GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI LEGATI ALLA PERFORMANCE 2013

A seguito della valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti dal personale dell'ARPA Lazio nel corso dell'anno 2013, nonché dei risultati di gestione raggiunti rispetto agli Obiettivi 2013 (*performance*) dalle diverse strutture organizzative anche grazie al contributo di ciascun operatore, l'Agenzia ha riconosciuto il pagamento della retribuzione di risultato, in conformità al d.lgs. n.150/2009 e ai Contratti Collettivi Integrativi Aziendali di Dirigenza e Comparto.

Nel documento "Ammontare totale stanziato ed erogato per premi legati alla performance 2012", pubblicato nella sezione Performance – Ammontare complessivo dei premi sono riportati i dati relativi all'ammontare dei premi collegati alla *performance* dell'anno 2013, distinguendo l'ammontare complessivo stanziato ed erogato per il personale della dirigenza e di comparto (articolato rispettivamente secondo incarico e categoria), nonché per i suoi vertici.

Per poter fornire "un'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità" dell'ARPA Lazio (richiesta dalla citata normativa) si riportano di seguito alcuni valori statistici di riferimento distinguendo personale della dirigenza e del comparto: il premio medio individuale stanziato ed erogato, affiancato dal valore minimo e massimo dei premi erogati.

TABELLA: premio individuale medio¹, minimo e massimo per la performance 2013 a dirigenza e comparto

Contratto	Tipologia	N° Unità	Media stanziato (inc. residui)	Media erogato (inc. residui)	Minimo erogato (inc. residui)	Massimo erogato (inc. residui)	Differenza
Dirigenza (per incarico)	Dipartimento	5	€ 10.068	€ 9.365	€ 7.178	€ 12.169	€ 4.991
	Struttura complessa	13	€ 9.225	€ 8.602	€ 3.882	€ 10.622	€ 6.740
	Str. semplice - Inc. prof.	28	€ 7.623	€ 6.957	€ 2.716	€ 9.790	€ 7.074
Comparto (per categoria)	A	1	€ 2.046	€ 1.800	€ 1.800	€ 1.800	€ 0
	B	9	€ 2.150	€ 2.044	€ 1.992	€ 2.139	€ 146
	BS	34	€ 2.253	€ 1.953	€ 1.151	€ 2.244	€ 1.092
	C	126	€ 2.460	€ 2.270	€ 550	€ 2.460	€ 1.910
	D	202	€ 2.718	€ 2.401	€ 487	€ 2.718	€ 2.231
	DS	110	€ 2.898	€ 2.642	€ 1.282	€ 2.898	€ 1.617

Fonte: ARPA Lazio - Divisione risorse umane

La quota di risultato/produktività individuale percepita dal singolo operatore è stata raggruppata nelle seguenti fasce di premialità:

Fasce di premialità

100-99
98-91
90-81

¹ Si è conteggiato il premio medio su base annua, pertanto i valori medi del premio minimo e massimo erogato sono depurati da possibili variazioni legate al periodo effettivo di presenza in servizio del personale

**Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
2014-2016**

80-71
70-61
60-0

Nella tabella e nei grafici di seguito, si riporta il dato complessivo del numero di operatori collocati all'interno delle fasce di premialità, prima distinguendo fra dirigenza e comparto (con il relativo incarico e categoria) e poi confrontando i due raggruppamenti.

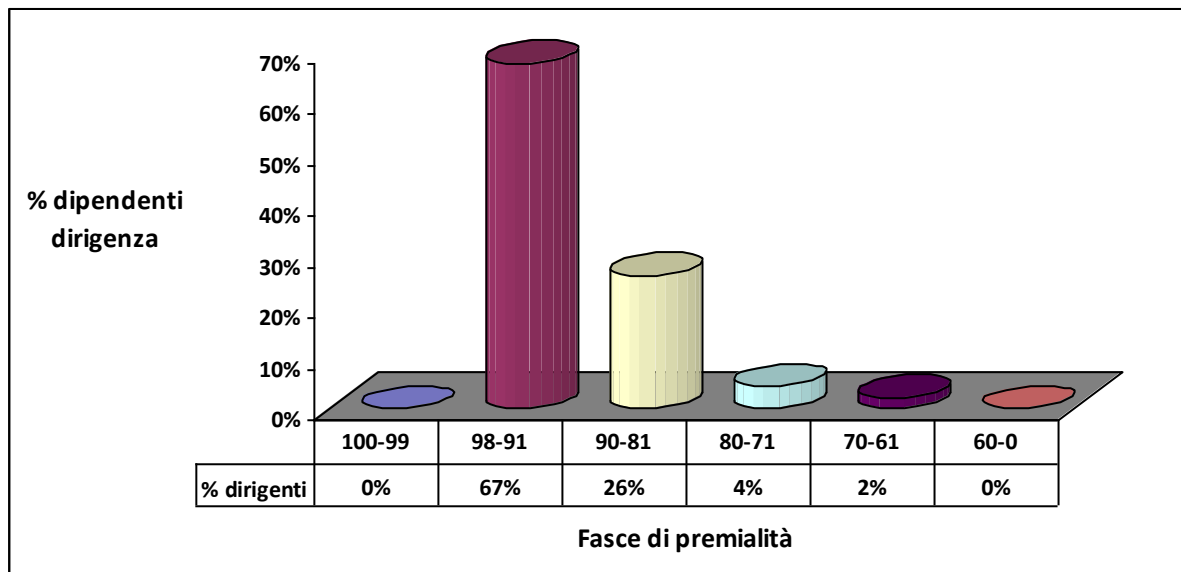
TABELLA: fasce di premialità relative al personale della dirigenza/comparto (2013)

Contratto	Tipologia	100-99	98-91	90-81	80-71	70-61	60-0	Totale
Dirigenza (per incarico)	Dipartimento		4	1				5
	Str. semplice - Inc. prof.		18	7	2	1		28
	Struttura complessa		9	4				13
	Totale dirigenza		31	12	2	1		46
Comparto (per categoria)	A			1				1
	B	1	8					9
	BS	1	28	4	1			34
	C	19	89	15	1	1	1	126
	D	67	104	17	4	5	5	202
	DS	35	62	7	5	1		110
	Totale comparto	123	291	44	11	7	6	482
Totale Arpa Lazio	Tot. Operatori	123	322	56	13	8	6	528
	% operatori	23,3%	61,0%	10,6%	2,5%	1,5%	1,1%	100,0%

Fonte: ARPA Lazio - Divisione pianificazione, sviluppo e controllo interno

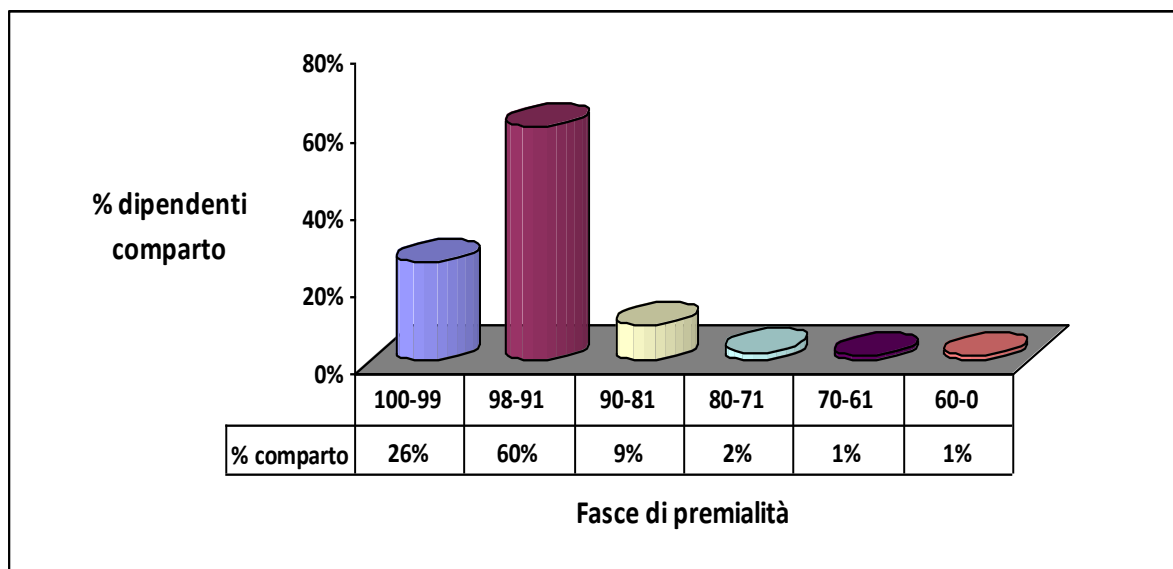
GRAFICO: : fasce di premialità relative al personale della dirigenza

**Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
2014-2016**



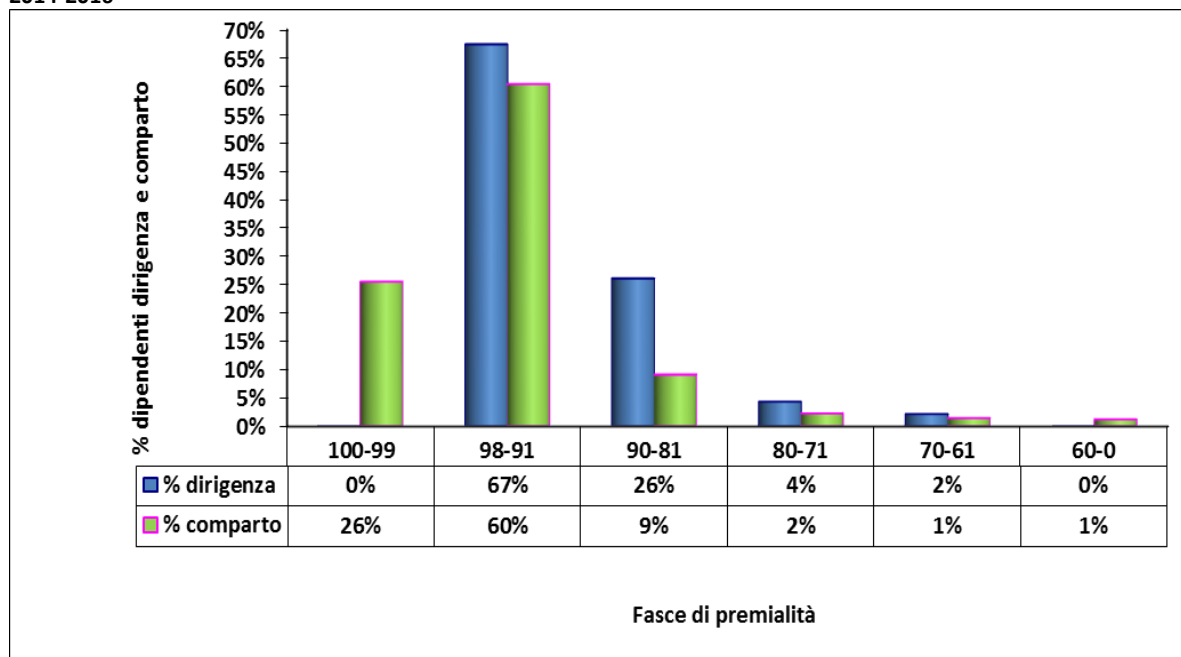
Fonte: ARPA Lazio - Divisione pianificazione, sviluppo e controllo interno

GRAFICO: : fasce di premialità relative al personale del comparto



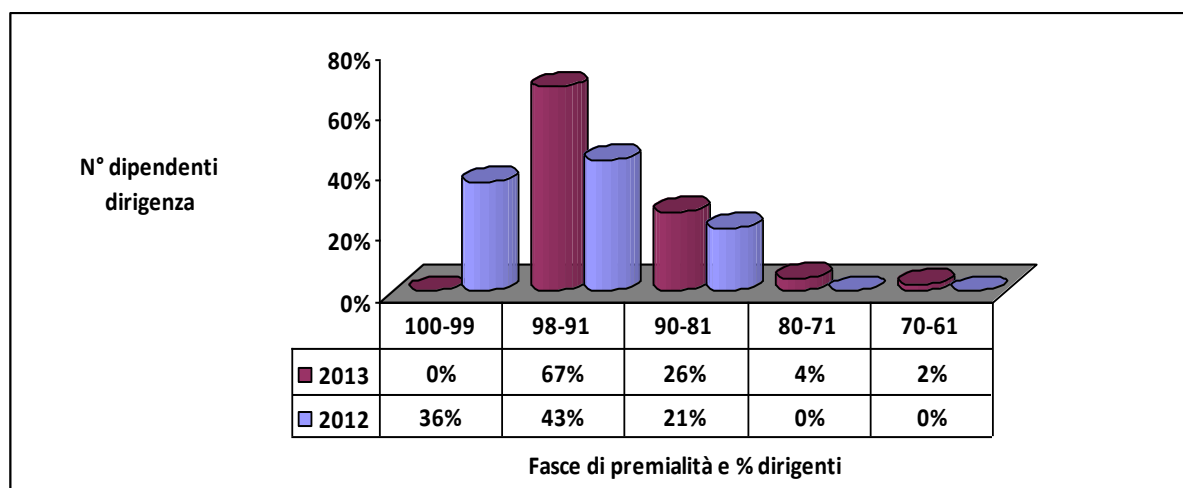
Fonte: ARPA Lazio - Divisione pianificazione, sviluppo e controllo interno

**Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
2014-2016**



Fonte: ARPA Lazio - Divisione pianificazione, sviluppo e controllo interno

A seguito delle modifiche apportate, ad ottobre 2013, al CCIA delle dirigenza si è implementato un nuovo modello di valutazione individuale della dirigenza, arricchendo la valutazione delle competenze dirigenziali e dei comportamenti attesi ed estendendola anche ai dirigenti di livello apicale. Nel grafico in basso si riportano, raggruppate per fasce di premialità, le valutazioni individuali attribuite ai dirigenti relative agli anni 2012 e 2013, vale a dire prima e dopo le modifiche suddette.



Fonte: ARPA Lazio - Divisione pianificazione, sviluppo e controllo interno