

GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI LEGATI ALLA PERFORMANCE 2014

Nel documento pubblicato "Ammontare premi 2014 stanziato-erogato" sono riportati i dati relativi all'ammontare dei premi collegati alla *performance* dell'anno 2014, 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 (in conformità al d.lgs. n.150/2009) 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 medio,¹ minimo e massimo per la performance 2014 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	6	€ 7.018	€ 6.590	€ 3.215	€ 11.953	€ 8.738
	Struttura complessa	21	€ 8.739	€ 7.866	€ 1.910	€ 10.037	€ 8.126
	Str. semplice - Inc. prof.	24	€ 5.414	€ 5.038	€ 2.453	€ 9.038	€ 6.586
Comparto (per categoria)	A	1	€ 2.036	€ 1.793	€ 1.793	€ 1.793	€ 0
	B	11	€ 2.026	€ 1.899	€ 1.297	€ 2.118	€ 821
	BS	35	€ 2.177	€ 2.042	€ 356	€ 2.243	€ 1.887
	C	127	€ 2.385	€ 2.246	€ 775	€ 2.450	€ 1.675
	D	203	€ 2.640	€ 2.497	€ 669	€ 2.708	€ 2.038
	DS	101	€ 2.743	€ 2.632	€ 235	€ 2.888	€ 2.653

Fonte: ARPA Lazio - Divisione risorse umane

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

Fasce di premialità

100-99
98-91
90-81
80-71
70-61
60-0

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

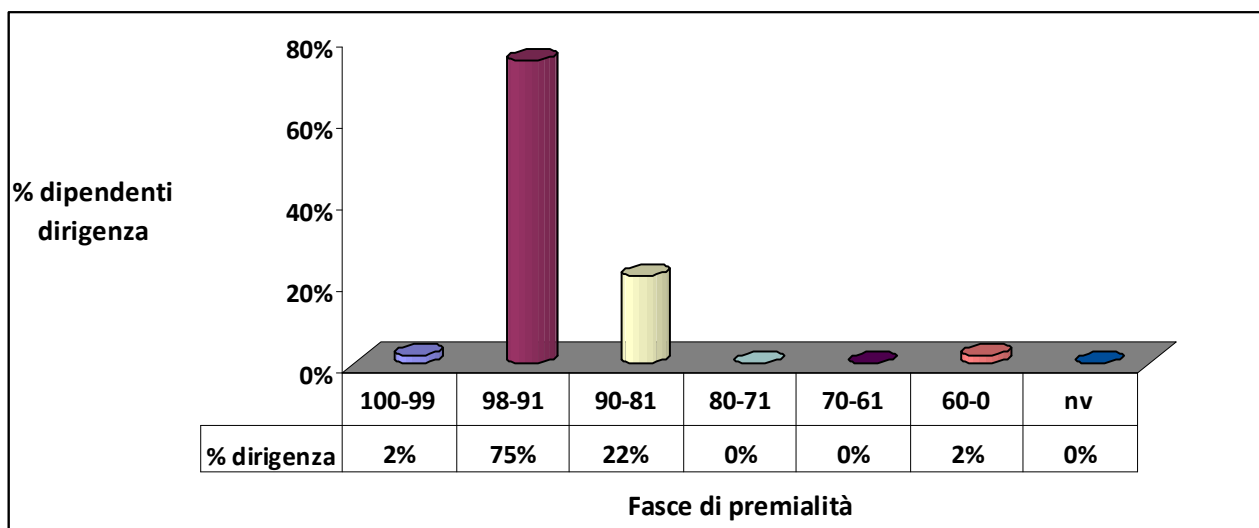
Nella tabella e nei grafici di seguito, si riporta il dato complessivo del numero di operatori collocati all'interno delle fasce di premialità, prima separatamente e poi confrontando dirigenza e comparto (con il relativo incarico e categoria).

TABELLA: fasce di premialità relative al personale della dirigenza/comparto (2014)

Contratto	Tipologia	100-99	98-91	90-81	80-71	70-61	60-0	nv	Totale
Dirigenza (per incarico)	Dipartimento		6						6
	Str. semplice - Inc. prof.	1	16	7					24
	Struttura complessa		16	4			1		21
	Totale dirigenza	1	38	11			1		51
Comparto (per categoria)	A			1					1
	B	1	8	2					11
	BS	2	25	8					35
	C	25	82	14	3		3		127
	D	82	76	25	9	3	4	4	203
	DS	37	50	9	1	2		2	101
	Totale comparto	147	241	59	13	5	7	6	478
Totale Arpa Lazio	Tot. Operatori	148	279	70	13	5	8	6	529
	% operatori	28,0%	52,7%	13,2%	2,5%	0,9%	1,5%	1,1%	100,0%

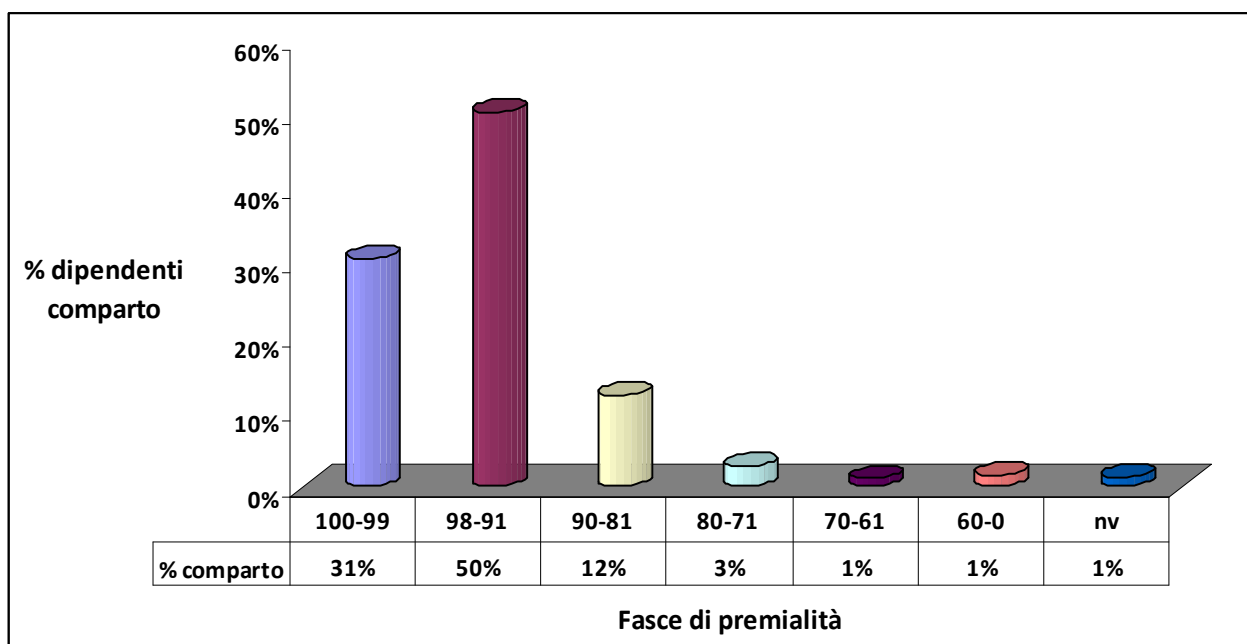
Fonte: ARPA Lazio - Divisione pianificazione, sviluppo e controllo interno

GRAFICO: : fasce di premialità relative al personale della dirigenza

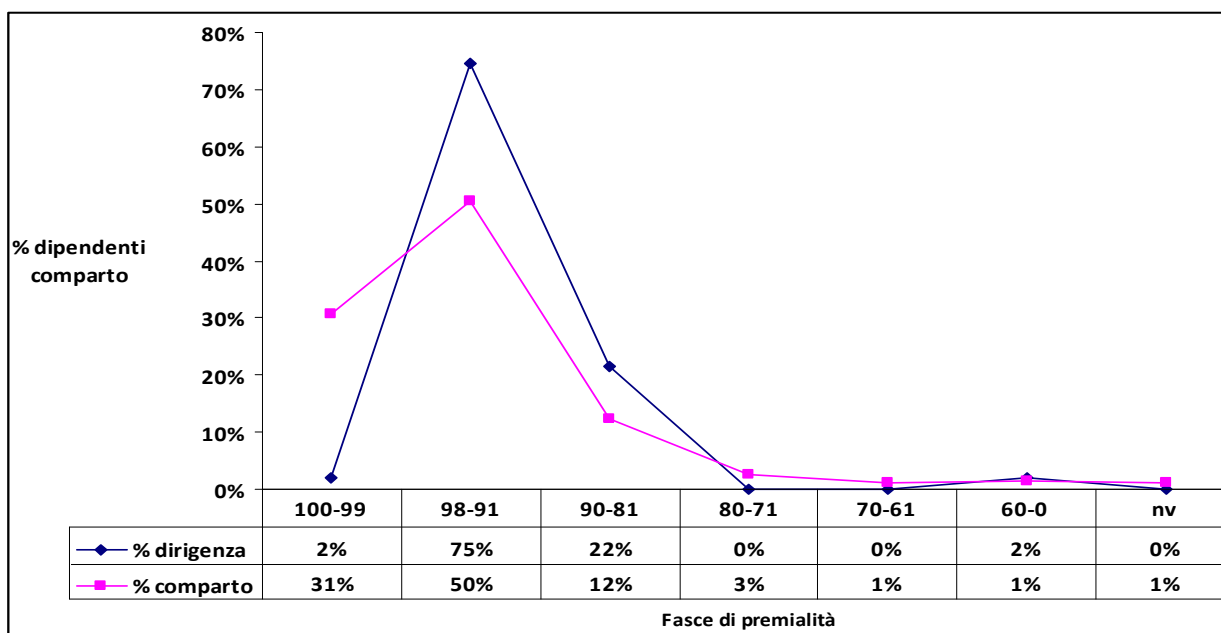


Fonte: ARPA Lazio - Divisione pianificazione, sviluppo e controllo interno

GRAFICO: : fasce di premialità relative al personale del comparto

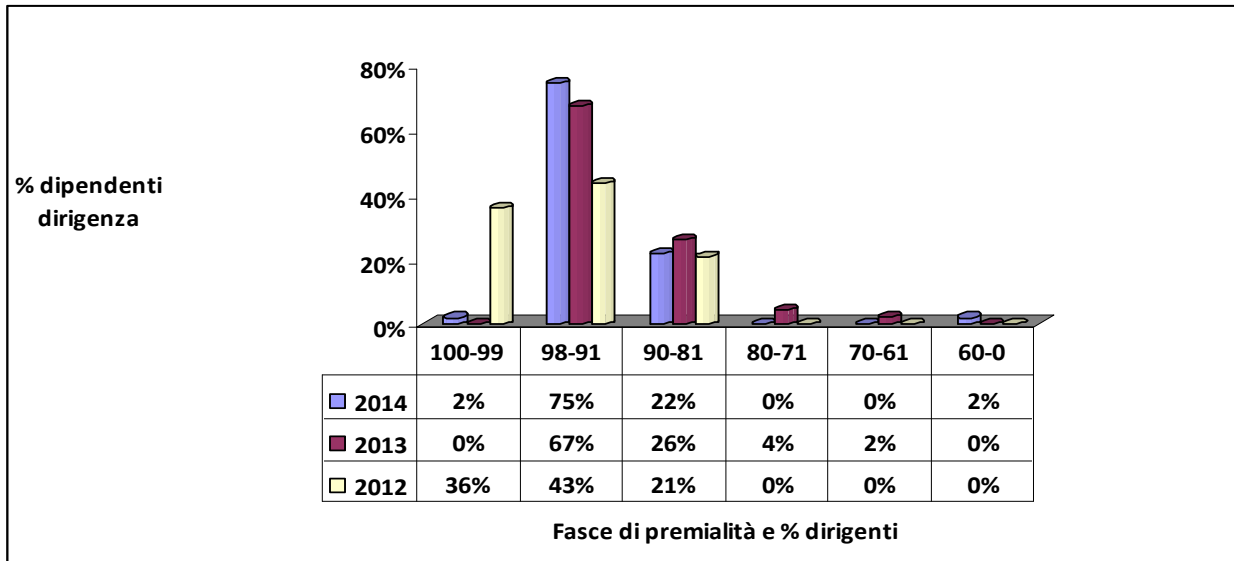


Fonte: ARPA Lazio - Divisione pianificazione, sviluppo e controllo interno



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 prima e dopo le modifiche suddette, relative agli anni 2012, 2013 e 2014.



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