

GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI 2019

Nel documento pubblicato sono riportati i dati relativi all'ammontare dei premi collegati alle *performance organizzativa e individuale* del personale del comparto e alla performance del personale dirigente per l'anno 2019, distinguendo l'ammontare complessivo stanziato ed erogato (articolato secondo incarico e categoria professionale).

Per poter fornire un'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo delle premialità di ARPA Lazio si riportano, per ciascun premio e distinguendo il personale della dirigenza e del comparto, i seguenti indicatori sintetici: il valore del premio medio individuale stanziato ed erogato, affiancato dal valore minimo e massimo, nonché la percentuale erogata.

Per dare conto delle premialità erogate rispetto all'effettiva prestazione lavorativa e per garantire una maggiore correttezza e leggibilità del dato, si è considerato il solo personale alle dipendenze dell'Agazia per l'intero anno.

1. Dirigenza

Nella tabella n. 1 è riportato il valore del premio medio individuale stanziato ed erogato, affiancato dal valore minimo e massimo, nonché la percentuale erogata, con riferimento agli operatori della dirigenza.

Tabella n. 1: premio individuale medio, minimo e massimo per la performance del personale dirigente, per tipologia di incarico – anno 2019

Tipologia incarico	N° Unità	Media stanziato ¹	Media erogato ¹	Minimo erogato ¹	Massimo erogato ¹	Differenza ²	% erogato su stanziato
Dir dipartimento	3	€ 13.487	€ 13.449	€ 8.888	€ 17.978	€ 9.090	100%
Dir str complessa	10	€ 15.917	€ 15.912	€ 10.855	€ 34.350	€ 23.495	100%
Dir str semplice	10	€ 17.468	€ 16.643	€ 9.150	€ 33.000	€ 23.850	95%
Dir senza incarico	18	€ 9.788	€ 8.093	€ 8.078	€ 8.100	€ 22	83%

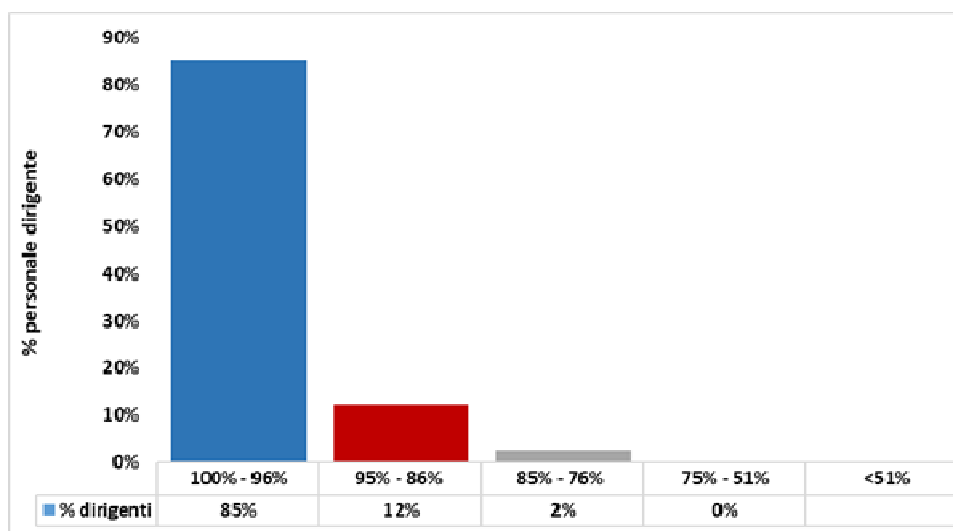
¹ sono inclusi i residui; ² la differenza tra i valori minimo e massimo erogati ai dirigenti di struttura complessa e semplice è legato alla retribuzione accessoria degli interim

Nella tabella n. 2 è riportato il numero di operatori della dirigenza collocati all'interno delle fasce di risultato utilizzate, come previsto dal CCIA – dirigenza, per il calcolo della quota legata al risultato di struttura posta sotto la propria responsabilità (nel caso dei dirigenti responsabili di struttura) o di appartenenza (negli altri casi). La figura n. 1 ne fornisce una rappresentazione di sintesi.

Tabella n. 2: ripartizione della valutazione della performance per fasce di risultato - personale dirigente, per tipologia di incarico – anno 2019

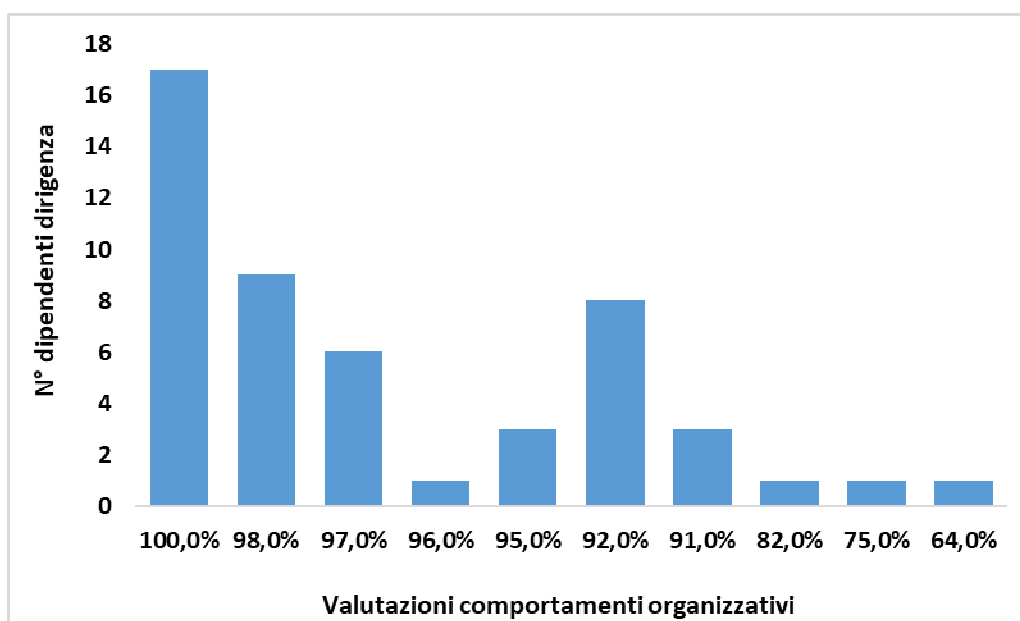
Incarico	100%-96%	95%-86%	85%-76%	75%-51%	<51%	Totale
Dir dipartimento	2	1				3
Dir str complessa	8	1	1			10
Dir str semplice	7	3				10
Dir senza incarico	18					18
Totale dirigenza	35	5	1			41

Figura n. 1: ripartizione della valutazione della *performance* per fasce di risultato - personale dirigente – anno 2019



La figura n. 2 riporta una rappresentazione sintetica dell'andamento delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale della dirigenza.

Figura n. 2: ripartizione della valutazione dei comportamenti organizzativi - personale dirigente – anno 2019



1. Personale del comparto

2.1 Premi correlati alla performance organizzativa

Nella tabella n. 3 è riportato il valore del premio medio individuale stanziato ed erogato, affiancato dal valore minimo e massimo, nonché la percentuale erogata, con riferimento alla *performance organizzativa* degli operatori del comparto.

Tabella n. 3: premio individuale medio, minimo e massimo della *performance organizzativa* - personale del comparto, per categoria professionale - anno 2019

Ctg	N° Unità	Media stanziato ¹	Media erogato ¹	Minimo erogato ¹	Massimo erogato ¹	Differenza ²	% erogato su stanziato
B	12	€ 3.009	€ 2.791	€ 2.216	€ 2.899	€ 684	93%
BS	28	€ 3.123	€ 3.017	€ 2.790	€ 3.089	€ 300	97%
C	128	€ 3.413	€ 3.387	€ 2.678	€ 3.492	€ 814	99%
D	213	€ 3.644	€ 3.547	€ 700	€ 3.690	€ 2.990	97%
DS	44	€ 3.840	€ 3.597	€ 777	€ 3.876	€ 3.099	94%

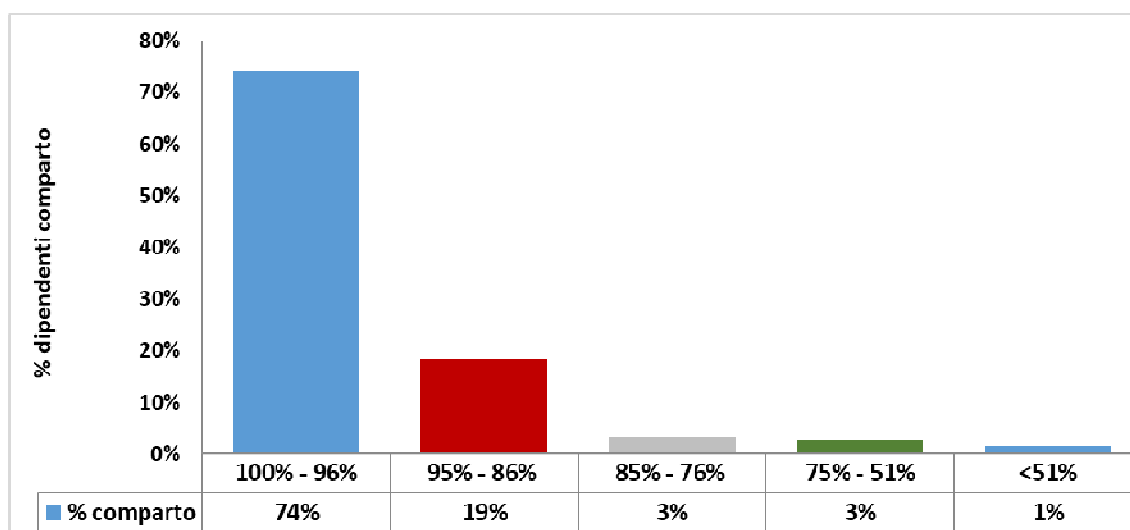
¹ sono inclusi i residui; ² la differenza tra i valori minimo e massimo erogati ai dipendenti di categoria professionale D e DS è legata alla decurtazione applicata in base al numero di giorni di assenza eccedenti quelli contrattualmente previsti.

Nella tabella n. 4 è riportato il numero di operatori del comparto collocati all'interno delle fasce di risultato utilizzate, come previsto dal CCIA – comparto, per il calcolo della quota di performance organizzativa della struttura di appartenenza. La figura n. 3 ne fornisce una rappresentazione di sintesi.

Tabella n. 4: ripartizione della valutazione della *performance organizzativa* per fasce di risultato - personale comparto, per categoria professionale – anno 2019

Ctg	100%-96%	95%-86%	85%-76%	75%-51%	<51%	Totale
B	10		1		1	12
BS	18	9	1			28
C	92	30	3	3		128
D	163	35	8	4	3	213
DS	32	5	1	4	2	44
Totale comparto	315	79	14	11	6	425

Figura n. 3: ripartizione della valutazione della *performance organizzativa* per fasce di risultato - personale del comparto – anno 2019



2.1 Premi correlati alla performance individuale

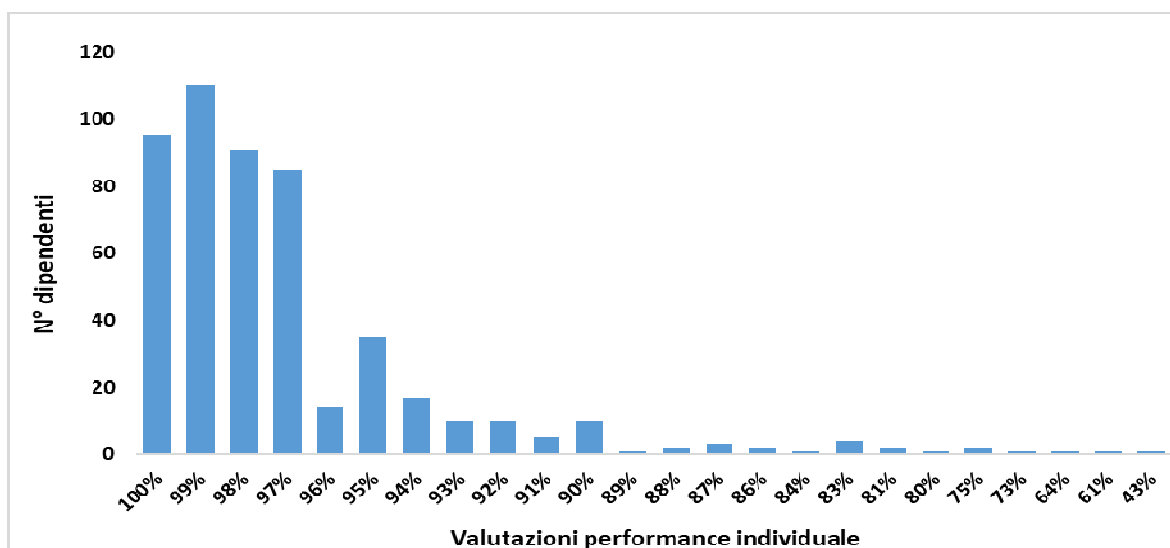
Nella tabella n. 5 è riportato il valore del premio medio individuale stanziato ed erogato, affiancato dal valore minimo e massimo, nonché la percentuale erogata, con riferimento alla *performance individuale* degli operatori del comparto.

Tabella n. 5: premio individuale medio, minimo e massimo della *performance individuale* - personale del comparto, per categoria professionale - anno 2019

Ctg	N° unità	Media stanziato	Media erogato	Minimo erogato	Massimo erogato	Diff.	% erogato su stanziato
B	12	€ 860	€ 815	€ 623	€ 860	€ 236	95%
BS	28	€ 917	€ 883	€ 757	€ 917	€ 161	96%
C	128	€ 1.032	€ 1.002	€ 839	€ 1.032	€ 193	97%
D	213	€ 1.088	€ 1.054	€ 300	€ 1.089	€ 789	97%
DS	44	€ 1.147	€ 1.083	€ 330	€ 1.147	€ 817	94%

Invece nella figura n. 4 è riportato il numero di operatori del comparto per ciascun punteggio di performance individuale espresso dai valutatori.

Figura n. 4: ripartizione dei punteggi di valutazione della *performance individuale* – personale del comparto - anno 2019



Considerato che, per il personale del comparto, l'ammontare dei premi correlati alla performance individuale costituisce la base per determinare la quota spettante ad ogni singolo operatore a seguito della valutazione:

- del livello di raggiungimento di obiettivi specifici di gruppo o individuali,
- della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi,

si riporta nelle figure n. 5 e n. 6 una sintetica rappresentazione grafica del grado di differenziazione delle due componenti suddette.

Figura n. 5: ripartizione dei punteggi di valutazione degli *obiettivi individuali / di gruppo* – personale del comparto anno 2019

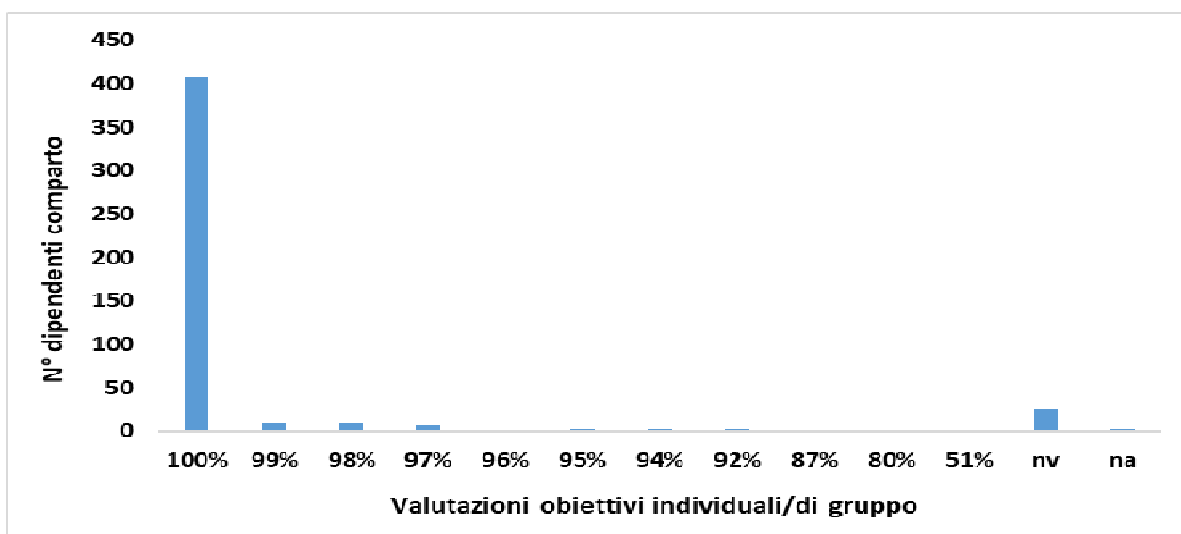
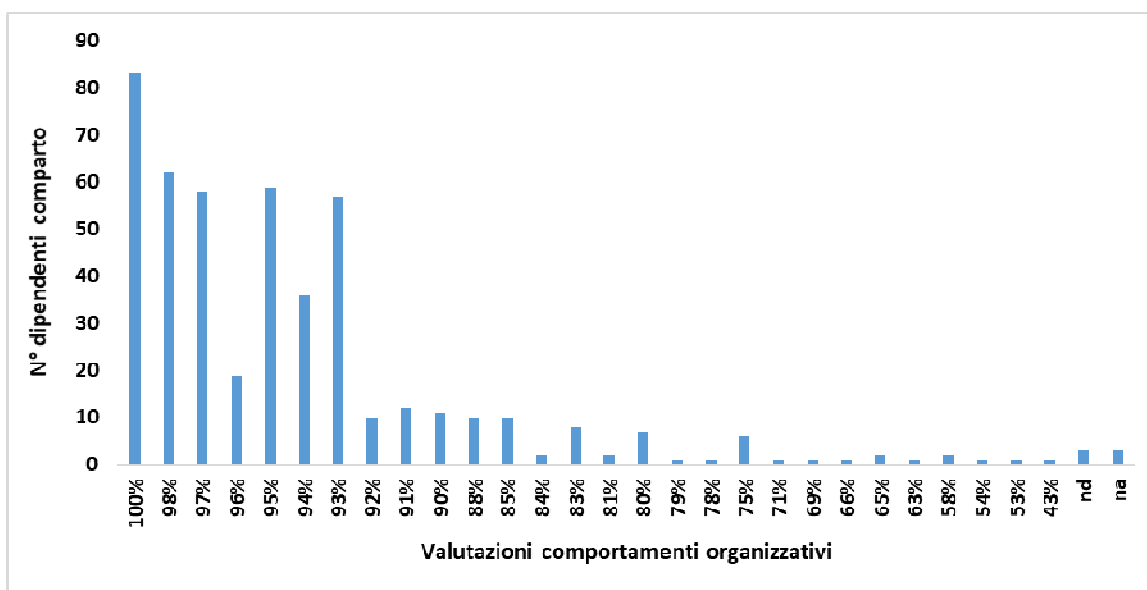


Figura n. 6: ripartizione dei punteggi di valutazione dei *comportamenti organizzativi* – personale del comparto - anno 2019



Si segnala, infine, che nel 2019 non è stata erogata la prevista maggiorazione del premio individuale ad una quota pari al 3% dei dipendenti del comparto.