



Città di Paderno Dugnano

La distribuzione dei premi collegati alla performance del personale dell'Ente

Anno 2019

I dati che sono riportati di seguito, vogliono rappresentare l'andamento delle valutazioni nell'Ente. La loro "esposizione" è fatta per settori, famiglie professionali o classi di valutazione. L'esposizione è effettuata sulla base de

Prima di addentrarci nella materia è necessario fare una premessa metodologica.

Nei grafici sono riportate spesso delle sigle *in vece* dei nomi per esteso. Per una maggiore leggibilità dei dati, si deve riportare una breve legenda del significato di tali sigle:

Sigla	Settore
DG	Segreteria Generale
PG	Servizi al Territorio e alla Città
PL	Polizia Locale
PT	Opere per il Territorio e l'Ambiente
SC	Servizi alla persona e sviluppo organizzativo
SF	Finanziario

Sigla	Valutazione	Declinazione
BEN	benchmark	attività prestata non solamente adeguata a quanto richiesto dal ruolo ricoperto, il valutato pone in atto comportamenti e azioni che superano quanto ordinariamente richiesto e dimostrano la capacità di gestire ruolo e attività superiore a quanto richiesto ordinariamente. L'azione è tale da poterla porre ad esempio in un'ottica di benchmark
SI	significativa	attività prestata più che adeguata a quanto richiesto dal ruolo ricoperto, che è sentito e gestito in modo corretto. Il valutato esprime un buon livello nell'agire quotidiano, cioè dando spunti di miglioramento alla gestione del ruolo
PCA	più che adeguato	attività prestata adeguata a quanto richiesto dal ruolo ricoperto. Il valutato agisce correttamente il proprio ruolo ed esprime un livello più che adeguato nell'agire quotidiano; l'obiettivo atteso è conseguito con risultati positivi, anche se non vi sono grossi spunti di miglioramento ed implementazione alla gestione del ruolo
A	adeguato	attività prestata adeguata a quanto richiesto dal ruolo ricoperto. Il valutato agisce correttamente il proprio ruolo, agendo in modo corretto
IMG	in miglioramento	attività prestata sufficientemente adeguata a quanto richiesto dal ruolo ricoperto, anche se i risultati non sempre sono adeguati alle aspettative
DM	da migliorare	comportamento e/o risultato al di sotto delle aspettative e totalmente adeguati a quanto richiesto dal ruolo ricoperto e sono migliorabili
M	mediocre	comportamento e/o risultato insoddisfacenti e parzialmente inadeguati al ruolo ricoperto; è possibile operare solo in situazioni standardizzate e non in modo totalmente sufficiente

I	inadeguato	comportamento e/o il risultato assolutamente insoddisfacenti e totalmente inadeguati al ruolo ricoperto
---	------------	---

Nella Figura 1 è riportato il grado di differenziazione dei giudizi espressi nell'ente, comparando i diversi settori.

La figura è stata costruita mettendo a confronto il personale collocato in 8 classi di punteggio dalla più alta (BEN) a quella inadeguata (I). Come si può notare la differenziazione dei punteggi è ormai diffusa in ciascun settore.

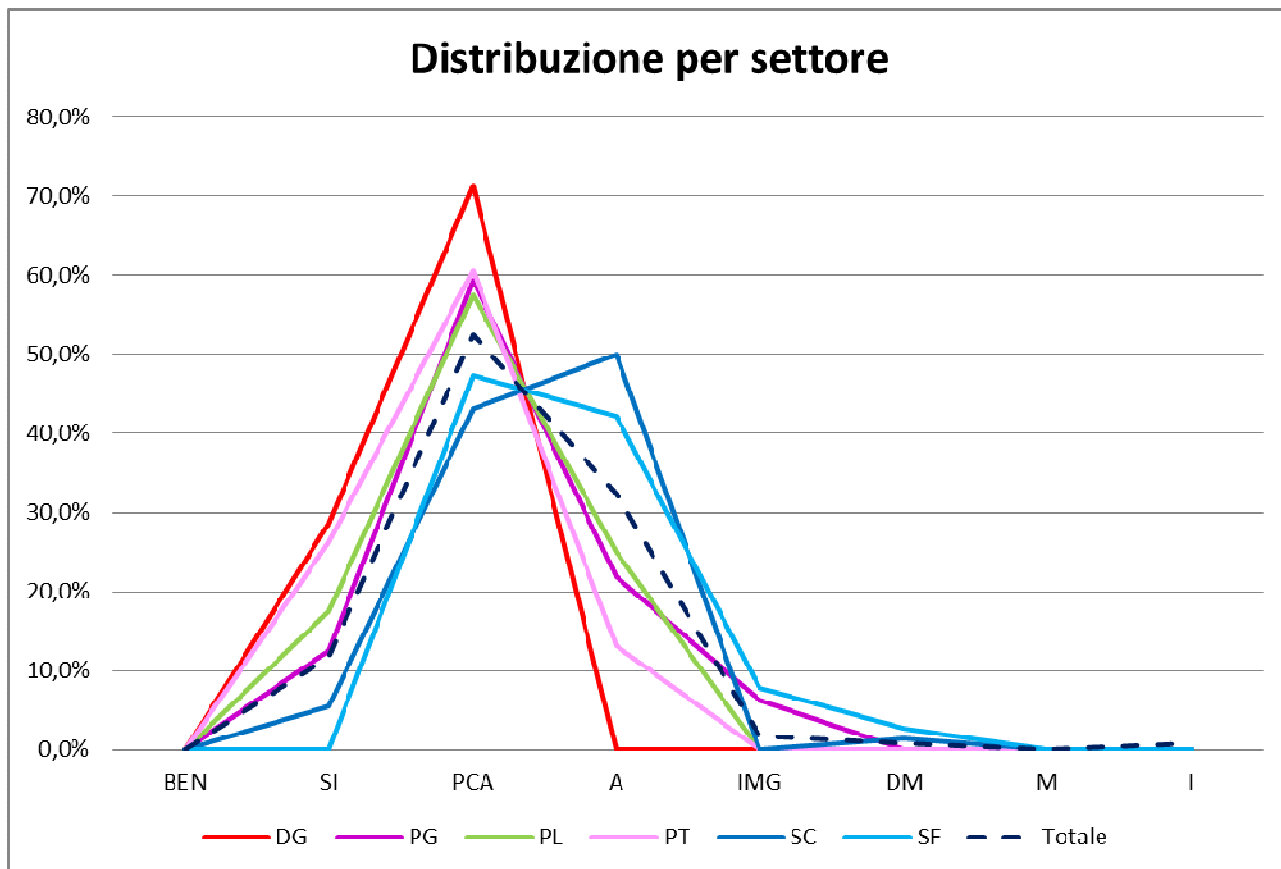


Figura 1

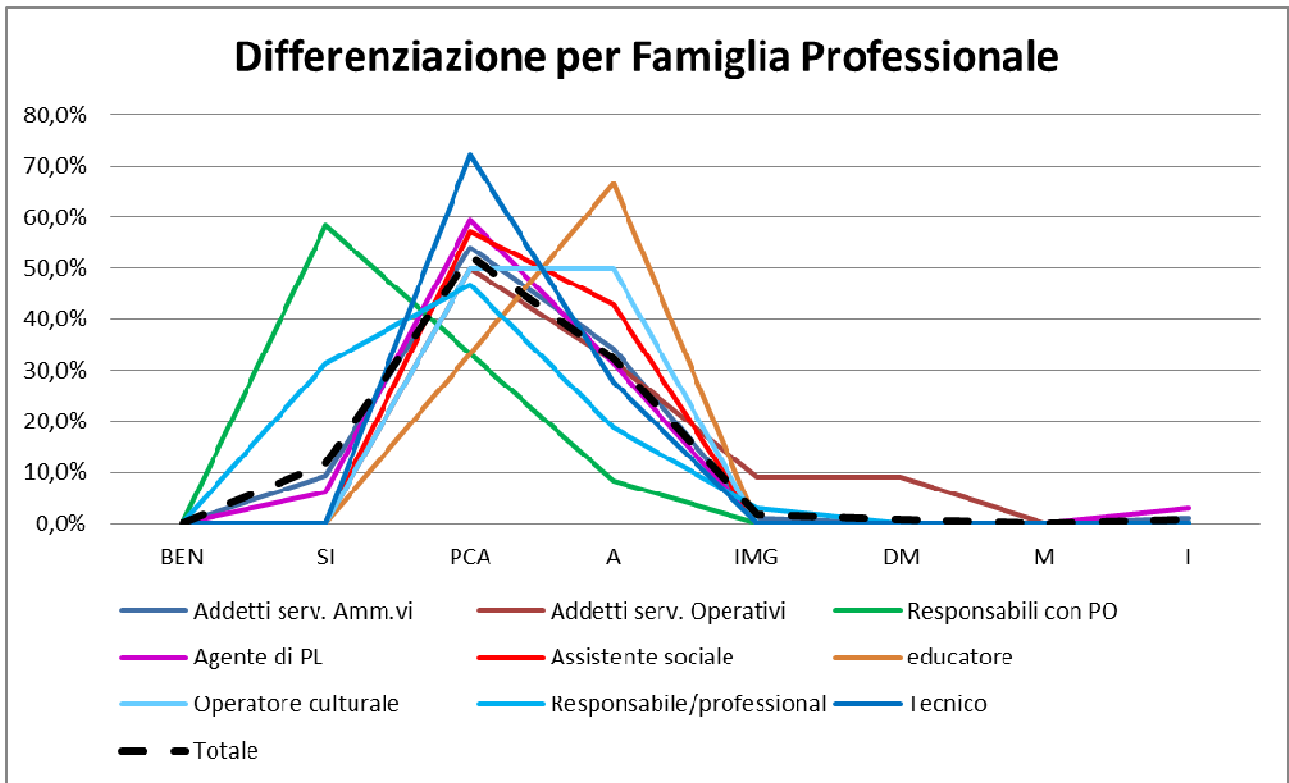


Figura 2

Come si può comprendere dall'analisi della figura 2 per il personale dell'Ente, suddiviso in macro-aree corrispondenti al profilo di appartenenza, la differenziazione delle valutazioni risponde ai criteri di selettività previsti dalla normativa vigente e dai principi contenuti nel sistema di valutazione dell'Ente.

Anche per quanto riguarda il personale dirigente (riportato nella figura 3), il grado di differenziazione ha raggiunto un buon livello.

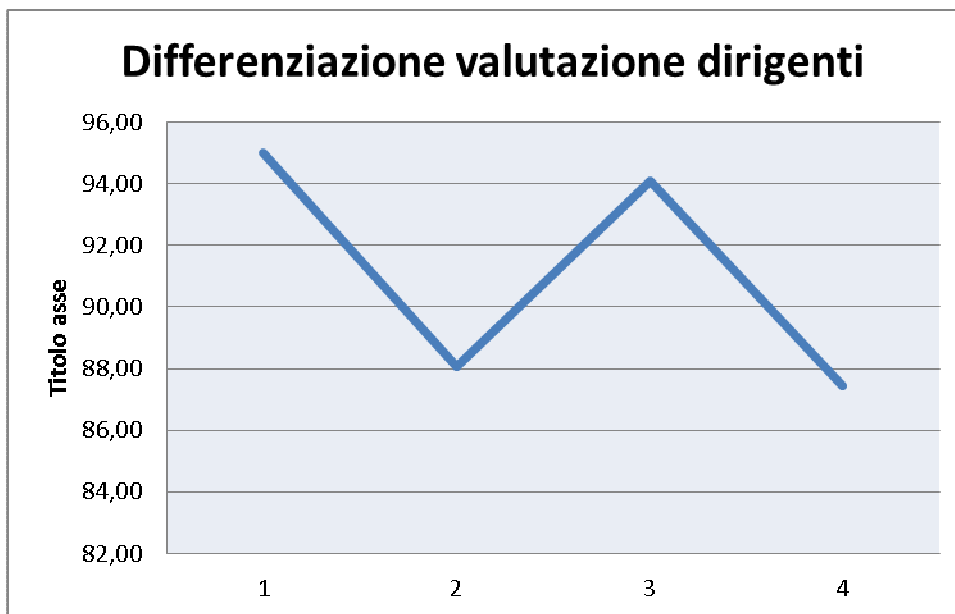


Figura 3

Nella Tabella 4 sono riportati i premi, collegati alla *performance*, erogati al personale dell'Ente e relativi all'anno 2019.

Per comodità di lettura e per poter rendere più semplice la comparazione dei dati per classi omogenee, il personale dell'Ente è stato suddiviso in tre macro-categorie:

- dirigenti – cui riferiscono i dipendenti a tempo determinato e indeterminato appartenenti all'area dirigenziale
- posizioni organizzative – in cui sono inseriti i dipendenti dell'Ente incaricati di posizione organizzativa
- dipendenti – in cui è inserito il restante personale.

Come si può immediatamente vedere, la definizione della struttura organizzativa dell'Ente e l'applicazione dell'attuale sistema di valutazione hanno portato ad un buon grado di differenziazione nell'erogazione dei premi.

Dipendenti			
	Totale premi	€	193.554,06
	Premio medio	€	904,46
	Premio Massimo	€	2.294,55
	Premi minimo	€	-
Posizioni organizzative			
	Totale retribuzioni di risultato	€	19.616,84
	Premio medio	€	1.401,20
	Premio Massimo	€	2.638,12
	Premi minimo	€	329,76
Dirigenti			
	Totale premi	€	67.946,52
	Premio medio	€	16.986,63
	Premio Massimo (comprensivo del risultato sull'interim)	€	21.240,00
	Premi minimo	€	10.467,69

Tabella 4

Nelle Figure da 5 a 7, invece, si riporta graficamente la distribuzione del personale su diverse fasce di premialità.

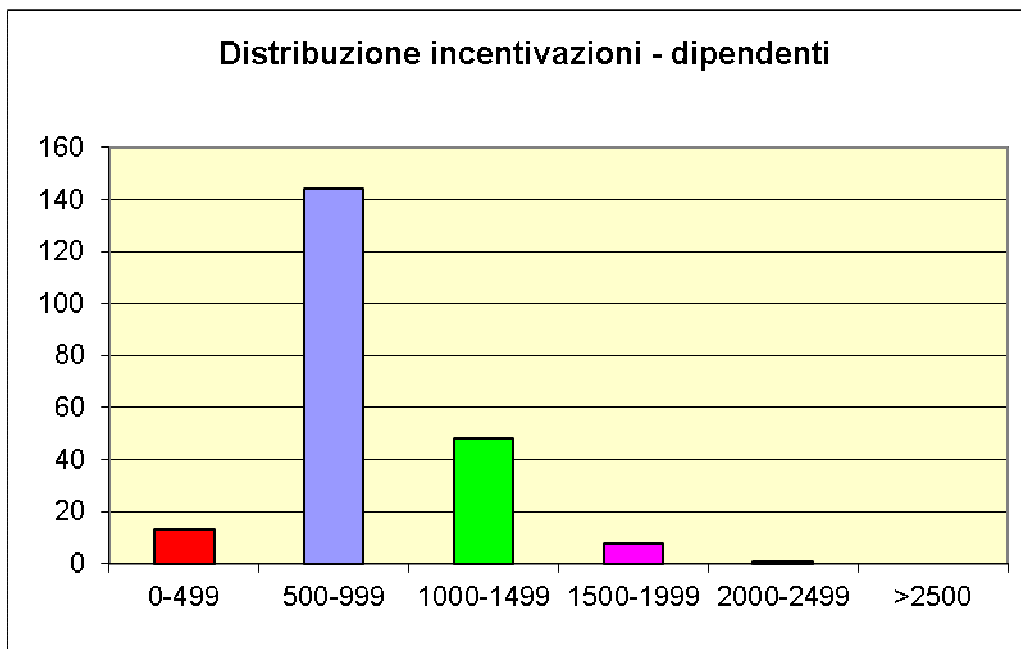


Figura 5

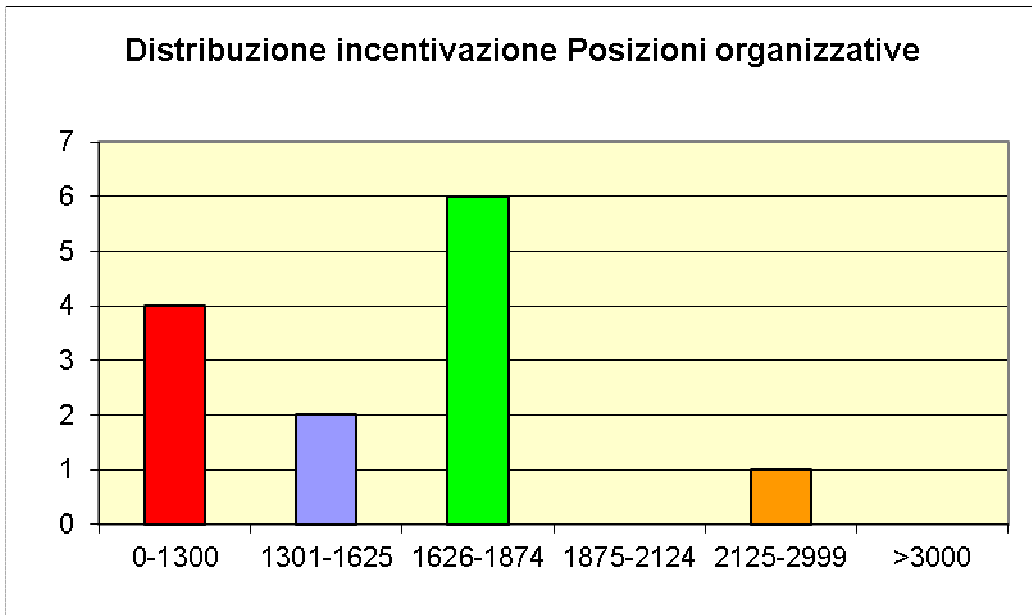


Figura 6

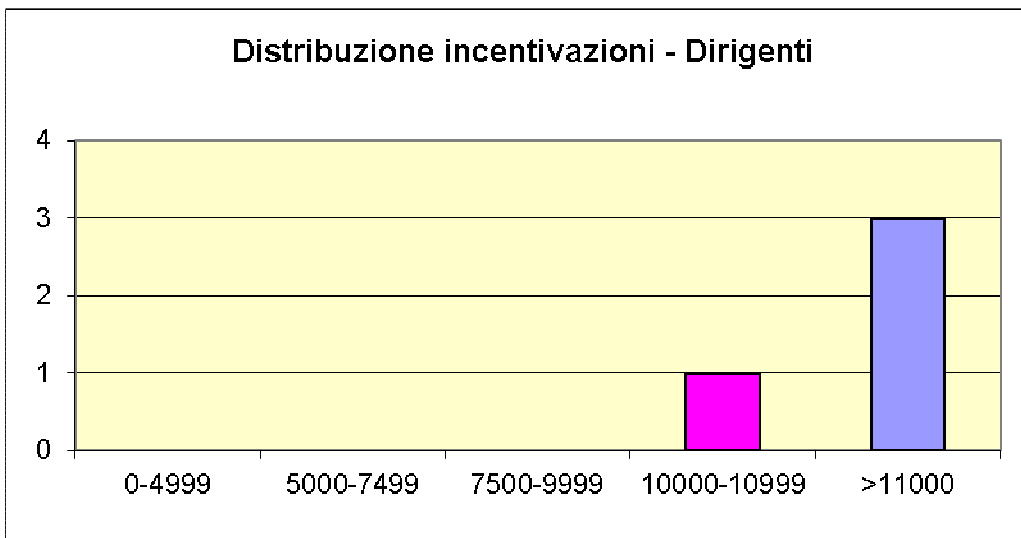


Figura 7