

Direzione Generale
Servizio Personale e Affari Generali

Premio di risultato anno 2015: dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e di quelli effettivamente distribuiti. Criteri per la distribuzione del trattamento accessorio (art. 20 commi 1 e 2 D Lgs33/2013)

L'articolo 20 comma 1 del D Lgs 33/2013 prevede che le Amministrazioni pubblichino sul proprio sito web:

- i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati;
- l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.

Ammontare dei premi stanziati in bilancio

Le risorse stanziati sul bilancio 2016 per il pagamento dei premi collegati alla performance relativi all'anno 2015 erano pari a:

capitolo di bilancio	oggetto	stanziamento assestato
SC02.0100	premio di risultato personale operaio	4.100.000
SC02.0101	premio di risultato impiegati e quadri	450.000,00
SC02.0102	premio di risultato dirigenti	250.000

Peraltro, in base al contratto integrativo regionale applicato ai dipendenti dell'Agenzia FoReSTAS (art. 10 del CIRL 2004-2007 per gli operai e impiegati sul quale vedi la sezione "contrattazione integrativa" del sito web istituzionale), l'importo del premio di risultato non deriva dalla ripartizione di un fondo, ma è determinato dal contratto per ciascun livello, secondo l'ammontare di seguito indicato:

categoria	livello	premio previsto nelle tabelle contrattuali (euro)
Quadri	2	1.193,40
Quadri	1	1.193,40
Impiegati	6	1.193,40
Impiegati	5	1.044,21
Impiegati	4	957,90
Impiegati	3	902,91

Direzione Generale
Servizio Personale e Affari Generali

Impiegati	2	847,92
OTI	4	965,79
OTI	3	910,80
OTI	2	847,92
OTI	1	785,16
OTD	4	482,88
OTD	3	455,40
OTD	2	423,96
OTD	1	392,58

L'importo allocato sui capitoli di bilancio non rappresenta pertanto un fondo in senso tecnico, ma è stato stimato sulla base del numero dei dipendenti e delle tabelle contrattuali sopra indicate.

Per quanto riguarda i dirigenti, la Giunta Regionale ha stabilito la perequazione dell'importo del premio per tutti i dirigenti del Sistema Regione. L'importo individuale, comunicato dall'Amministrazione Regionale, era definito per il 2015 in euro 34.619,54 per il direttore generale e in euro 23.541,29 per i direttori di servizio.

In base al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Agenzia, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 145 del 11.09.2014, la valutazione del personale è determinato in base ai seguenti parametri:

- il 60% del premio teorico spettante al dipendente sulla base del livello contrattuale viene attribuito in base al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, ovvero:

- > per il personale assegnato alle UGB e ai complessi, si tiene conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al complesso;
- > per il personale dei Servizi centrali si tiene conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del Servizio;
- > per il personale degli uffici dei Servizi Territoriali, si tiene conto per il 50% degli obiettivi assegnati direttamente al Servizio, per il restante 50% della media della performance dei complessi che dipendono dal Servizio.

-il 40% del premio viene distribuito in base alla valutazione di ogni dipendente, effettuata in relazione a una lista predefinita di comportamenti (5 per gli operai e 7 per gli impiegati e i quadri), su una scala da 0 a 4. Per i dirigenti la valutazione riguarda una lista di 9 competenze manageriali,

Direzione Generale
Servizio Personale e Affari Generali

di nuovo su una scala da 0 a 4. Per la distribuzione del 40% del premio viene costituito per ogni complesso o Servizio e per ogni livello contrattuale un plafond di risorse, distribuito fra i dipendenti in proporzione al punteggio conseguito nella valutazione individuale, fino a completa distribuzione del plafond.

Il valore complessivo del premio spettante viene inoltre decurtato in relazione alle assenze, come da previsioni del contratto collettivo, integrate dalle norme imperative vigenti. Per il personale dirigente non rileva la presenza in servizio, fatta salva l'applicazione della LR n. 16/2011, articolo 4 comma 1, di attuazione degli articoli 70 e 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 (che prevede la decurtazione della retribuzione di risultato in corrispondenza delle prime 10 giornate di ogni evento di malattia).

Ammontare del premio effettivamente distribuito al personale non dirigente

In applicazione delle previsioni del sistema di valutazione e del contratto collettivo, pertanto, il premio individuale è stato calcolato, quanto al 60% rapportando il premio teorico alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, quanto al restante 40% collocando ogni dipendente in una graduatoria ideale con tutti i pari livello della medesima unità organizzativa e distribuendo il premio in proporzione alla valutazione conseguita. L'importo così ottenuto è stato decurtato in relazione alle assenze effettuate. I dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio e alla differenziazione delle valutazioni sono disponibili, rappresentati attraverso grafici a dispersione, nella pagina dedicata della sezione "Amministrazione trasparente" del sito.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi, come certificato dalla Relazione della performance per l'anno 2015, è stato pari al 100% per tutte le unità organizzative¹.

L'importo del premio complessivamente distribuito al personale non dirigente, senza considerare le decurtazioni determinate alle assenze effettuate, è pari a **€ 4.256.449,55**.

Gli importi distribuiti sono stati decurtati in relazione alle assenze effettuate. In particolare sono stati effettuati recuperi per assenze per malattia per un totale di euro **€ 117.532,69** e recuperi per altre assenze per un totale di euro **€ 72.301,03**.

¹ Si veda la "Relazione sulla Performance dell'Ente Foreste Della Sardegna- anno 2015", che attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti alle unità organizzative dal Piano della Performance 2015-2017, motiva gli scostamenti rispetto ai target previsti e ritiene tali scostamenti giustificati in base a ragioni tecnico-operative o alla situazione di contesto. La relazione, predisposta dalla Direzione Generale sulla base delle attestazioni inviate dai Servizi dell'ente, è stata approvata in due fasi: dapprima con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi (Delibera Commissariale n. 45 del 06.04.2016), quindi nella sua versione integrale, comprensiva della valutazione individuale del personale (Delibera dell'Amministratore n. 32 del 31/08/2016), entrambe validate dall'OIV (V documenti di validazione pubblicati nella sezione amministrazione trasparente/relazione della performance).

Direzione Generale
Servizio Personale e Affari Generali

Il totale del premio effettivamente distribuito al personale non dirigente è stato pertanto pari ad euro **€ 4.066.615,83**.

Ammontare del premio effettivamente distribuito al personale dirigente

Anche per i dirigenti, e gli incaricati di funzioni dirigenziali², il premio individuale è stato calcolato, quanto al 60% rapportando il premio teorico alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, quanto al restante 40% collocando gli interessati in una graduatoria ideale e distribuendo il premio in proporzione alla valutazione conseguita.

I dirigenti incaricati ad interim della direzione di più unità organizzative hanno inoltre percepito una maggiorazione del 30% del premio spettante, in base alle previsioni dell'art. 38 comma 11 del Contratto Integrativo.

L'importo del premio complessivamente distribuito al personale dirigente è pari a euro **200.099,92**, di cui € 11.325,62 euro come remunerazione per gli incarichi ricoperti ad interim³. Ulteriori 36.905,69 euro sono stati corrisposti a dirigenti esterni in comando presso l'Agenzia.

I dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio e alla differenziazione delle valutazioni sono disponibili, rappresentati attraverso grafici a dispersione, nella pagina dedicata della sezione "Amministrazione trasparente" del sito.

Nella sezione "dirigenti" è altresì disponibile l'importo del premio individuale corrisposto.

² Incarichi ex art. 28 comma 4 bis LR 31/1998 e sostituzioni ex art. 30 LR 31/1998

³ Si precisa che l'attribuzione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim non rappresenta un maggior costo per l'ente, poichè un dirigente titolare avrebbe percepito l'intero trattamento premiante, in luogo di una quota del 30%.