



COMUNE DI MARTELLAGO (Provincia di Venezia)

DATI RELATIVI ALL'ENTITA' DEL PREMIO MEDIAMENTE CONSEGUITO DAL PERSONALE, COLLEGATO ALLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2013

da pubblicare sul sito internet comunale ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 14.03.2013 n. 33

Descrizione compensi:	Importo totale liquidato	Media premio individuale conseguito (totale liquidato / numero dipendenti)
Retribuzione di Risultato del Segretario/Direttore Generale (1)	€ 9.593,45	€ 9.593,45
Retribuzione di Risultato a n° 8 dipendenti Responsabili di Settore Titolari di Posizione Organizzativa (2)	€ 19.932,00	€ 2.491,50
Compensi per n° 71 dipendenti (non Titolari di Posizione Organizzativa) per partecipazione ai Progetti di Miglioramento dei Servizi (3)	€ 77.125,13	€ 1.086,27
Compensi per n° 64 Dipendenti (non Titolari di Posizione Organizzativa) per Piani razionalizzazione e riqualificazione della spesa, riordino e ristrutturazione amministrativa, semplificazione e digitalizzazione art. 16 D.L. n. 98/2011 (4)	€ 8.273,81	€ 129,28
Compensi per n° 70 Dipendenti (non Titolari di Posizione Organizzativa) per Produttività Collettiva (5)	€ 36.897,41	€ 519,68

- (1) La Retribuzione di Risultato del Segretario/Direttore Generale è stata calcolata sulle voci retributive, secondo quanto previsto dai vigenti C.C.N.L. per i Segretari Comunali e Provinciali, nella misura percentuale del 10%, sulla base del punteggio conseguito dallo stesso nella scheda di valutazione relativa all'anno 2013 redatta dal Sindaco.
- (2) Gli importi della Retribuzione di Risultato dei Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa per l'anno 2013 sono stati stabiliti dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 171 del 15/5/2013, relativa all'approvazione del PEG (Piano Economico di Gestione) a seguito della "pesatura" effettuata dal Nucleo di Valutazione della Performance. Quest'ultimo, nei primi mesi dell'anno 2014, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi previsti ed ha redatto le schede di valutazione di ciascun Responsabile titolare di Posizione Organizzativa in base alle quali si è provveduto all'effettiva corresponsione dei compensi (v. deliberazione G.C. n. 121 del 14.05.2014)
- (3) I compensi per la partecipazione ai Progetti di miglioramento dei servizi sono stati stabiliti con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2013, sottoscritto il 05.06.2013 a seguito della deliberazione di G.C. n. 188 del 23.05.2013 e pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente/Personale/Contrattazione". La liquidazione dei premi individuali, alla fine del processo valutativo (effettuato dai Responsabili di Settore) è stata effettuata, fermo restando un punteggio finale pesato non inferiore a 3, in base alla percentuale di partecipazione al progetto conseguita nella scheda di valutazione annuale, sulla base dei criteri previsti dall'allegato E) al CCDI, come segue:
 - percentuale di partecipazione da 1% fino al 60%: 70% del premio individuale massimo teorico percepibile;
 - percentuale di partecipazione dal 61 al 80%: 90% del premio individuale massimo teorico percepibile;
 - percentuale di partecipazione dal 81 al 100%: 100% del premio individuale massimo teorico percepibile. (V. determinazione n. 391 del 16.05.2014)

(4)

I compensi per Piani razionalizzazione e riqualificazione della spesa, riordino e ristrutturazione amministrativa, semplificazione e digitalizzazione art. 16 D.L. n. 98/2011 2013, sono stati stabiliti con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2013, sottoscritto il 05.06.2013 a seguito della deliberazione di G.C. n. 188 del 23.05.2013e pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente/Personale/Contrattazione". La liquidazione dei premi individuali, alla fine del processo valutativo (effettuato dai Responsabili di Settore) è stata effettuata, dopo che il Nucleo di valutazione della Performace ha accertato il raggiungimento, al 100%, degli obiettivi e dei risparmi. Ai fini dell'erogazione dei compensi ciascun Responsabile ha dovuto evidenziare nella scheda di valutazione annuale la percentuale di partecipazione del dipendente al conseguimento degli obiettivi previsti dai Piani. La liquidazione dei premi individuali, alla fine del processo valutativo (effettuato dai Responsabili di Settore) è stata effettuata, fermo restando un punteggio finale pesato non inferiore a 3, in base alla percentuale di partecipazione al progetto conseguita nella scheda di valutazione annuale, in base dei criteri previsti dal CCDI, come segue:

- percentuale di partecipazione da 1% fino al 60%: 70% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- percentuale di partecipazione dal 61 al 80%: 90% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- percentuale di partecipazione dal 81 al 100%: 100% del premio individuale massimo teorico percepibile. (V. determinazione n. 391 del 16.05.2014)

(5) I compensi per la Produttività collettiva sono stati stabiliti con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2012, sottoscritto il 22.11.2012 a seguito della deliberazione di G.C. n. 300 del 19.11.2012 e pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente/Personale/Contrattazione". La liquidazione dei premi individuali, alla fine del processo valutativo (effettuato dai Responsabili di Settore), è stata effettuata sulla base dei criteri previsti dall'allegato F) al CCDI, nelle seguenti misure:

- valutazione finale da 0 a 2,99: 0% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- valutazione finale da 3 a 3,99: 90% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- valutazione finale da 4 a 4,99: 100% del premio individuale massimo teorico percepibile; (V. determinazione n. 316 del 21.05.2013)
- valutazione finale pari a 5,00: 100% più il bonus eccellenza corrispondente ai minori premi erogati al restante personale con valutazione inferiore a 5. (V. determinazione n. 391 del 16.05.2014)