

## AREA DIRIGENZA (MEDICA e SPTA) - ANNO 2017

### DISTRIBUZIONE DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER GRUPPI OMOGENEI PER TIPOLOGIA DI INCARICO E PROGETTUALITÀ

DATI AGGIORNATI AL: 26/03/2019

DESCRIZIONE	RANGE	TOTALE EROGATO PER TIPOLOGIA RAPPORTATO AD ANNO <sup>1</sup>	N. DIPENDENTI	INC. % PREMIO SUL TOTALE
Dipendenti con importi di produttività/risultato superiori al 90% del massimo individuale attribuito	> 90%	€ 126.484,83	8	38,97%
Dipendenti con importi di produttività/risultato compresi tra il 60% e il 90% del massimo individuale attribuito	60% - 90%	€ 148.791,61	12	45,85%
Dipendenti con importi di produttività/risultato inferiori al 60% del massimo individuale attribuito	< 60%	€ 49.256,71	7	15,18%
<b>TOTALE</b>		<b>€ 324.533,15</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Risorse incentivanti al netto delle quote dei fondi della Dirigenza SPTA destinate alla premialità di specifici progetti di carattere strategico individuati dalla Direzione aziendale.

Di seguito sono riportati in via sintetica i risultati dell'analisi del livello di differenziazione dei coefficienti individuali correlati alla performance - quindi all'incentivazione - dei singoli dipendenti ARPAM, per l'area del personale Dirigente.

Ai fini della leggibilità statistica della presente analisi, è stato scelto di elaborare il grado di differenziazione ricorrendo ad una scala centesimale, nella quale il valore 0 corrisponde al parametro di valorizzazione individuale minimo conseguito fra tutti i dipendenti della relativa area contrattuale, mentre il valore 100 corrisponde al parametro di valorizzazione massimo conseguito. Tutti i punteggi individuali dei singoli dipendenti della medesima area contrattuale sono stati proporzionalmente trasposti nella scala centesimale in questione.

Ciò premesso da un punto di vista metodologico, di seguito si riportano due grafici per l'area contrattuale in esame, nei quali vengono rispettivamente rappresentati:

- il livello di differenziazione statistica dei punteggi individuali suddivisi nelle classi di frequenza su scala centesimale 0-59, 60-90 e 91-100;
- il dettaglio della distribuzione dei singoli punteggi individuali di tutti i dipendenti della relativa area contrattuale nell'ambito della complessiva scala centesimale.

## DIRIGENZA

Classe di punteggio differenziale rapportato in scala centesimale

FREQUENZA	Quota Fondo distribuito (€) <sup>(1)</sup>	% Fondo distribuito
<b>0 - 59</b>	7	49.256,71 15,18%
<b>60 - 90</b>	12	148.791,61 45,85%
<b>91 - 100</b>	8	126.484,83 38,97%

