

PREMIALITA' 2019 – PERSONALE NON DIRIGENTE

Si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti (tratto da "Relazione sulla Performance riferita all'anno 2019):

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI – OBIETTIVO 1 - Attuazione Normativa sull'anticorruzione e la trasparenza e della Normativa in tema di protezione dei dati personali:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
SETTORE FINANZE	3	6,33	57,23
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	6	5,67	51,20
SETTORE TECNICO	2	7,50	67,78
STAFF SEGRETARIO GENERALE	2	7,50	67,78

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI – OBIETTIVO 2 - PIANO DI RIEQUILIBRIO FINANZIARIO PLURIENNALE:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
SETTORE FINANZE	3	8,00	320,00
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	5	5,40	216,00
SETTORE TECNICO	2	8,50	340,00
STAFF SEGRETARIO GENERALE	1	7,00	280,00

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI – OBIETTIVO 3 - SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
SETTORE FINANZE	-	-	-
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	5	5,80	136,56
SETTORE TECNICO	6	9,50	223,70
STAFF SEGRETARIO GENERALE	-	-	-

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DEGLI INCENTIVI CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E BUDGET PER SETTORE:

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2019 (rapportati in caso di part time)	importo incentivo per settore	Media per dip coinvolti
SETTORE FINANZE	3	5.095,91	1.698,64
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	15,134	25.172,10	1.663,28
SETTORE TECNICO	10	16.928,61	1.692,86
STAFF SEGR GEN.LE	2	3.307,25	1.653,63
Totale complessivo	30,134	50.503,87	1.675,98

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2019

AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2019 (rapportati in caso di part time)	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo individuale Maggiorazione Premio
SETTORE FINANZE	3	-	€ 401,70
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	15,134	2	€ 401,70
SETTORE TECNICO	10	3	€ 401,70
STAFF SEGR GEN.LE	2	-	€ 401,70
Totale complessivo	30,134	5	€ 2.008,50

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Settore	Media di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza (Max 20 punti)	Media di COMPETENZE COMPORTAMENTALI (MAX 80 punti)	Media di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
SETTORE FINANZE	18,33	55,33	73,66
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	15,00	46,56	61,56
SETTORE TECNICO	13,50	51,50	65,00
STAFF SEGRETARIO GENERALE	15,00	54,00	69,00
Totale complessivo	14,84	49,48	64,32

DEVIATIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO ¹ DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: <u>Settore</u>	Dev. standard di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza	Dev. standard di COMPETENZE COMPORTAMENTALI	Dev. standard di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze comportamentali)
SETTORE FINANZE	2,88675	4,72582	7,57188
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	4,47214	9,94631	13,79357
SETTORE TECNICO	6,25833	9,62924	15,71270
STAFF SEGRETARIO GENERALE	-	1,41421	1,41421
Totale complessivo	4,91323	9,46175	13,69279

¹ La **deviazione standard** o **scarto tipo** o **scarto quadratico medio** è un [indice di dispersione](#) delle misure sperimentali, vale a dire è una stima della variabilità di una popolazione di dati o di una [variabile casuale](#). La deviazione standard è uno dei modi per esprimere la dispersione dei dati intorno ad un indice di posizione, quale può essere, ad esempio, il [valore atteso](#) o una stima del suddetto [valore atteso](#).

VALUTAZIONE DIRIGENTI ANNO 2019

Di seguito si riportano in modo sintetico le valutazioni della performance organizzativa ed individuale (tratto da "Relazione sulla Performance riferita all'anno 2019):

Dirigente	Totale punteggio (max 100 punti)	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Dirigente Settore Tecnico	87,45	100%
Dirigente Settore Finanze	100	100%

Per il **personale dirigente** si tiene conto sia del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati (*tenuto conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati in Unione in proporzione della % di comando*) sia delle competenze comportamentali.

Al compenso spettante a titolo di retribuzione di risultato connesso alla performance di cui sopra, viene aggiunta la quota di retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli **obiettivi trasversali di particolare rilevanza come di seguito definiti**:

SINTESI GRADO REALIZZAZIONE OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI (DEFINITI PRECEDENTEMENTE IN STRATEGICI 2019) - PERSONALE DIRIGENTE (in base al nuovo SMIVAP obiettivi trasversali di particolare rilevanza)				
OBIETTIVO	descrizione	PESO DIRIGENTI	GRADO DI REALIZZAZIONE	grado realizzazione tenuto conto del peso DIRIGENTI
obiettivo 1	Attuazione Normativa sull'anticorruzione e la trasparenza e della Normativa in tema di protezione dei dati personali	10	100%	10,00%
obiettivo 2	PIANO DI RIEQUILIBRIO FINANZIARIO PLURIENNALE	40	100%	40,00%
obiettivo 3	Sicurezza e Protezione Civile: attuazione nuovo Modello organizzativo relativo ai controlli preventivi sulle manifestazioni e gli eventi (c.d.Circolare Gabrielli) e del Modello organizzativo coordinato con l'Unione in tema di Protezione civile	30	90%	27,00%
obiettivo 4 (solo dirigenti)	Coordinamento e supporto tecnico/contabile alle proposte ed alle iniziative della Giunta e dei singoli Assessori	20	80%	16,00%
	TOTALE	100		93,00%