

VALUTAZIONE DIRIGENTI E P.O. ANNO 2020

Di seguito si riportano in modo sintetico le valutazioni della performance organizzativa ed individuale (tratto da "Relazione sulla Performance riferita all'anno 2020):

Per il **personale dirigente e le posizioni organizzative** l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettabile viene definita al momento della pesatura delle posizioni in base alle metodologie vigenti presso gli enti decurtata della quota destinata ad incentivare gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

La percentuale di risultato erogabile ai Dirigenti viene calcolata in base ai punteggi individuali di valutazione assegnati ai dirigenti e alla loro collocazione nelle specifiche fasce contemplate dal paragrafo 4 dello SMIVAP (manuale operativo), ottenendo così la parte di retribuzione di risultato connessa alla performance individuale ed alla performance gestionale.

Di seguito si riportano le percentuali di retribuzione di risultato da erogare ai Dirigenti sulla base delle le risultanze delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2020:

Dirigente	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Dirigente Settore Tecnico	100%
Dirigente Settore Finanze	100%

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**.

Per l'unica Posizione Organizzativa del Comune di Portomaggiore la percentuale di retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (SMIVAP) è pari al 100%.

PREMIALITA' 2020 – 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 2020):

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI
- OBIETTIVO 1 - MIGLIORAMENTO E MANUTENZIONE E DECORO DEL PATRIMONIO
COMUNALE E DEL TERRITORIO:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
STAFF SEGR GEN.LE	0	0	0
SETTORE FINANZE	0	0	0
SETTORE TECNICO	8	5,125	82,22
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	3	1	14,09

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI
- OBIETTIVO 2 - EMERGENZA COVID-19 E MISURE COMUNALI CONSEQUENTI - FASI 1 E
2:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
STAFF SEGR GEN.LE	0	0	0
SETTORE FINANZE	0	0	0
SETTORE TECNICO	1	10	500
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	5	10	500

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

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2020 (rapportati in caso di part time ed esclusioni ai sensi del CCI 2020)	importo incentivo per settore	Media per dip coinvolti
STAFF SEGR GEN.LE	2	€ 3.612,11	€ 1.806,06
SETTORE FINANZE	3	€ 5.144,35	€ 1.695,81

SETTORE TECNICO	9,7	€ 17.217,36	€ 1.714,78
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	17,13	€ 29.049,20	€ 1.774,99
Totale complessivo	31,83	€ 55.023,02	€ 1.728,65

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2020
AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2020 (rapportati in caso di part time ed esclusioni ai sensi del CCI 2020)	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo individuale Maggiorazione Premio
STAFF SEGR GEN.LE	2		€ 514,44
SETTORE FINANZE	3		€ 514,44
SETTORE TECNICO	9,7	2	€ 514,44
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	17,13	3	€ 514,44
Totale complessivo	31,83	5	€ 2.572,20

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)
STAFF SEGR GEN.LE	17,50	61,50	79,00
SETTORE FINANZE	18,33	54,33	72,67
SETTORE TECNICO	13,50	54,00	67,50

SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	14,17	47,50	61,67
Totale complessivo	14,54545455	50,93939394	65,48484848

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO¹ DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

DEVIAZIONE 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)
STAFF SEGR GEN.LE	3,535533906	2,121320344	1,414213562
SETTORE FINANZE	2,886751346	2,516611478	5,131601439
SETTORE TECNICO	7,47217059	8,856886837	15,66489352
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	6,242642728	8,985282083	14,22508141
Totale complessivo	6,295290447	9,117083532	14,28093399

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](#).