

PREMIALITA' 2021 – 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 2021):

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO 2021 DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 1 - MIGLIORAMENTO E MANUTENZIONE E DECORO DEL PATRIMONIO COMUNALE E DEL TERRITORIO:

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
STAFF SEGR GEN.LE	0	0
SETTORE FINANZE	0	0
SETTORE TECNICO	12	6,42
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	0	0

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2021 AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018 E DEL CCI PARTE ECONOMICA 2021

SETTORI	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo totale Maggiorazione Premio
4	5	€ 2.691,05

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021:

Settore	N. DIP. COINVOLTI	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	2	17,50	66,50	84,00
SETTORE FINANZE	3	18,33	61,00	79,33
SETTORE TECNICO	12	14,25	52,58	66,83
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	16	15,00	50,69	65,69
Totale complessivo	33	15,18	53,27	68,45

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO¹ DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021:

Settore	N. DIP. COINVOLTI	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	2	3,535533906	2,121320344	1,414213562
SETTORE FINANZE	3	2,886751346	4,582575695	7,023769169
SETTORE TECNICO	12	6,107000454	10,37881	16,29742497
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	16	5,163977795	7,254596244	11,04366334
Totale complessivo	33	5,27644853	9,121652562	13,51409197

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%.

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 2021

Di seguito si riportano in modo sintetico le valutazioni della performance organizzativa ed individuale (tratto da "Relazione sulla Performance riferita all'anno 2021):

Per il **personale dirigente** 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 nell'allegato 4 del vigente per sistema per la misurazione e valutazione della performance (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 valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2021:

Dirigenti	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Settore Tecnico	85%
Settore Finanze	100%

Al compenso spettante a titolo di retribuzione di risultato connesso alla performance individuale ed alla performance gestionale viene aggiunta la quota di retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli **obiettivi trasversali di particolare rilevanza**.