

## PREMIALITÀ 2022

### 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 2022):

**N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE  
PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2022  
AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018 E DEL CCI PARTE ECONOMICA 2022**

SETTORI	N. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo totale Maggiorazione Premio
4	5	<b>€ 2.674,45</b>

### MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SETTORI	N. dipendenti coinvolti	Media di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza (0-5-10-15-20)	Media di Competenze comportamentali (max 80 punti)	Media di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze Comportamentali - (max 100 punti)
<b>Staff del Segretario</b>	2	17,50	66,50	84,00
<b>Settore Finanze</b>	3	18,33	63,33	81,67
<b>Settore Tecnico</b>	12	17,92	58,08	76,00
<b>Settore Servizi alle Persone</b>	16	14,06	55,19	69,25
<b>Totale complessivo</b>	<b>33</b>	<b>16,06</b>	<b>57,67</b>	<b>73,73</b>

### DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO<sup>1</sup> DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SETTORI	N. dipendenti 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 -
---------	-------------------------	--	---	---

<sup>1</sup> 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.

<b>Staff del Segretario</b>	2	3,54	2,12	1,41
<b>Settore Finanze</b>	3	2,89	5,51	8,08
<b>Settore Tecnico</b>	12	3,34	8,05	11,12
<b>Settore Servizi alle Persone</b>	16	4,55	6,76	9,80
<b>Totale complessivo</b>	<b>33</b>	<b>4,29</b>	<b>7,53</b>	<b>10,78</b>

### **PERSONALE DIRIGENTE E POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

La percentuale di risultato erogabile ai Dirigenti ed alle posizioni organizzative viene calcolata in base ai punteggi individuali di valutazione ed 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.

<b>Dirigente</b>	<b>% di retribuzione di risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema in funzione del punteggio della scheda</b>
<b>Dirigente Settore Finanze</b>	100%

I dirigenti che operano in Comune di Portomaggiore in convenzione o comandati da altri Enti di appartenenza (Dirigente Settore Tecnico – Comune di Argenta e Dirigente Settore Servizi alle Persone – Unione dei Comuni Valli e Delizie) sono valutati presso questi ultimi tenuto conto dei risultati raggiunti presso il Comune di Portomaggiore.

Per l'anno 2022 non è stata destinata una quota della retribuzione di risultato dei Dirigenti collegata al raggiungimento degli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

Per la Posizione Organizzativa del Comune di Portomaggiore la percentuale di retribuzione di risultato erogata in base alle fasce definite dal sistema di misurazione e valutazione della performance è pari al 100%.