

PREMIALITA' 2021 – PERSONALE NON DIRIGENTE E DIRIGENTE

Si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti e dirigenti (tratto da "Relazione sulla Performance riferita all'anno 2021):

DIPENDENTI

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI – OBIETTIVO 1 - CANONE UNICO PATRIMONIALE - NUOVA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELL'ENTRATA

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
STAFF DEL SEGRETARIO	-	-
RISORSE UMANE	-	-
FINANZE	6	6,67
SIA	-	-
SUAP	1	5
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	-	-
POLIZIA LOCALE	-	-
Totale complessivo	7	6,43

MEDIA INCENTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALI – OBIETTIVO 2 - Costituzione Nucleo Antidegrado (NAD) del Corpo di Polizia Locale dell'Unione e attività di supporto del Settore P.T.”

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
STAFF DEL SEGRETARIO	-	-
RISORSE UMANE	-	-
FINANZE	-	-
SIA	-	-
SUAP	-	-
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	2	5.5
POLIZIA LOCALE	7	9,29
Totale complessivo	9	8,44

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
7	11	€ 2.710,95

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Settore	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 e performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
CORPO POLIZIA LOCALE	33	18,64	51,91	70,55
FINANZE	6	19,17	59,50	78,67
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	18	14,44	51,06	65,50
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	6	18,33	55,83	74,17
SERVIZIO SIA	4	16,25	53,25	69,50
SERVIZIO SUAP	8	13,13	47,88	61,00
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	1	20	65,00	85,00
Totale complessivo	76	16,97	52,43	69,41

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

<u>Settore</u>	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)
CORPO POLIZIA LOCALE	33	2,583822046	5,918000277	7,85847834
FINANZE	6	2,041241452	6,804410334	8,801515021
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	18	3,791976393	6,619687412	9,883140725
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	6	4,082482905	4,44597196	8,232051182
SERVIZIO SIA	4	4,787135539	8,220908303	12,23383287
SERVIZIO SUAP	8	4,580626907	7,453426825	11,6004926
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	1	-	-	-
Totale complessivo	76	3,922494731	6,857279395	10,02021641

VALUTAZIONE DELLE 4 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI DELL'UNIONE

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (30 punti max)	COMPETENZE COMPORTAMENTALI (70 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	30	61,25	91,25
Devianza standard ¹	0	4,50	4,50

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](#).

DIRIGENTI E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

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.

Fasce	Punteggio scheda	% di Retribuzione di risultato
1	Da >85 a 100	100%
3	Da >70 a 85	85%
4	Da >55 a 70	70%
5	Da >40 a 55	55%
6	Da >30 a 40	40%
7	Da >20 a 30	30%
8	Inferiore a 20	0

Di seguito si riportano le percentuali di retribuzione di risultato erogate ai Dirigenti sulla base delle risultanze delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2021:

Dirigente	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Dirigente Settore Corpo di Polizia Locale	100%
Dirigente Settore Risorse Umane ed AA.GG.	100%

In riferimento alla Dirigente del Settore Risorse Umane e AA.GG. comandata parzialmente al Comune di Portomaggiore e Comune di Comacchio, il punteggio della scheda di valutazione tiene conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati alla stessa nel 2021 dai Comuni indicati.

I dirigenti che operano in Unione comandati dai Comuni di appartenenza sono valutati presso questi ultimi tenuto conto dei risultati raggiunti presso l'Unione.

Per l'anno 2021 non è stata destinata una quota della retribuzione di risultato dei Dirigenti collegata al raggiungimento degli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

Per le Posizioni Organizzative dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie la percentuale di retribuzione di risultato erogata in base alle fasce definite dal sistema di misurazione e valutazione della performance è pari al 100% per le tutte le n. 4 Posizioni Organizzative dell'Ente.