

PREMIALITA' 2020 – 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 2020):

DIPENDENTI

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

SETTORE	N. DIP. COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)	Media di Incentivo produttività
STAFF DEL SEGRETARIO	-	-	-
RISORSE UMANE	3	2,67	€ 116,96
FINANZE	2	2	€ 87,72
SIA	4	8,5	€ 372,81
SUAP	2	3	€ 131,58
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	-	-	-
POLIZIA LOCALE	25	2,24	€ 68,77
Totale complessivo	36	3	€ 111,11

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)	esclusioni ai sensi del CCDI 2020	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	Importo incentivo per settore	Media per dipendenti coinvolti
STAFF DEL SEGRETARIO	1		1	€ 1.016,38	€ 1.016,38
RISORSE UMANE	6		6	€ 6.098,26	€ 1.016,38
FINANZE	6		6	€ 5.732,37	€ 955,40
SIA	4		4	€ 3.984,20	€ 996,05
SUAP	7,81		7,81	€ 7.937,90	€ 1.016,38
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	17,72		17,72	€ 17.650,40	€ 996,07
POLIZIA LOCALE	32	7,80	24,2	€ 24.596,32	€ 1.016,38
Totale complessivo	74,53	7,80	66,73	€ 67.015,83	€ 1.004,28

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2020

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

SETTORE	n. dipendenti in servizio nel corso del 2020 (rapportati in caso di part time)	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo individuale Maggiorazione Premio
STAFF DEL SEGRETARIO	1	1	€ 230,96
RISORSE UMANE	6	1	€ 230,96
FINANZE	6	2	€ 230,96
SIA	4	1	€ 230,96
SUAP	7,81	0	€ 230,96
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	17,72	2	€ 230,96
POLIZIA LOCALE	32	4	€ 230,96
Totale complessivo	74,53	11	€ 2.540,56

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Settore	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)
CORPO POLIZIA LOCALE	18,91	53,71	72,63
FINANZE	20,00	56,33	76,33
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	13,61	49,22	62,83
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	16,67	55,33	72,00
SERVIZIO SIA	16,25	52,00	68,25
SERVIZIO SUAP	13,13	46,38	59,50
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	20,00	62,00	82,00
Totale complessivo	16,80	52,21	60,01

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO¹ 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)
CORPO POLIZIA LOCALE	3,041215536	6,52159873	8,990137966
FINANZE	-	6,218252702	6,218252702
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	4,791400248	7,833229036	12,37763638
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	2,581988897	3,502380143	5,440588203
SERVIZIO SIA	4,787135539	7,118052168	10,9658561
SERVIZIO SUAP	4,580626907	8,14050718	12,489996
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	-	-	-
Totale complessivo	4,399017089	7,347169584	11,19784407

VALUTAZIONE DELLE 5 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	58,20	88,20
Devianza standard ¹	0	7,155417528	7,155417528

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 a Segretari, Dirigenti e Posizioni Organizzativa viene calcolata sul valore massimo teoricamente riconoscibile a titolo di retribuzione di risultato tenuto conto del punteggio della scheda di valutazione in base alla tabella di seguito riportata:

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

Rispetto ai **dirigenti e alle posizioni organizzative (in enti con o privi di dirigenza)** l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettabile (ai sensi dell'art. 29 del CCNL – Area Dirigenza – del 23/12/1999 per i dirigenti ed ai sensi dell'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 per le posizioni organizzative) 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.

Di seguito si riportano le percentuali di retribuzione di risultato da erogare ai Dirigenti sulla base delle 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 Corpo di Polizia Locale	100%
Dirigente Settore Risorse Umane ed AA.GG.	100%

In riferimento al Dirigente del Settore Risorse Umane e AA.GG. comandata parzialmente al Comune di Portomaggiore, il punteggio della scheda di valutazione tiene conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati allo stesso nel 2020 dal Comune di Portomaggiore.

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

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 le Posizioni Organizzative dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie la percentuale di retribuzione di risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (SMIVAP) è pari al 100% per n. 3 posizioni, mentre per n. 2 posizioni è dell'85%.

Complessivamente si riscontra una coerenza del sistema in particolare:

- a) *coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;*

- b) coerenza del contenuto dei report dei Dirigenti che evidenziano il grado di conseguimento degli obiettivi, con il contenuto del piano annuale delle performance;*
- c) coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento dei singoli obiettivi di performance definiti nel piano annuale delle performance;*
- d) coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti rispetto al personale dipendente.*