

PREMIALITA' 2019 – PERSONALE NON DIRIGENTE E DIRIGENTE

DIPENDENTI

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

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2019 (rapportati in caso di part time)	importo incentivo per settore	Media per dip coinvolti
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE	4,97	€ 3.139,44	€ 631,68
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	13	€ 7.687,33	€ 591,33
OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO	11,99	€ 6.687,44	€ 557,75
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	28,53	€ 17.637,85	€ 618,22
TOTALE COMPLESSIVO	58,49	€ 35.152,06	€ 600,99

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2019

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

SETTORI	n. dipendenti in servizio nel corso del 2019 (rapportati in caso di part time)	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo individuale Maggiorazione Premio
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE	4,97	-	0
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	13	3	€ 478,17
OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO	11,99	1	€ 159,39
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	28,53	5	€ 796,95
Totale complessivo	58,49	9	€ 1.434,51

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 DEL SEGRETARIO GENERALE	15	46,80	61,80
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	15,38	47,08	62,46
OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO	15	46,33	61,33
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	15	46,77	61,77
Totale complessivo	15,083	46,75	61,83

DEVIATIONE 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 DEL SEGRETARIO GENERALE	0	1,095445115	1,095445115
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	1,386750491	5,751254044	6,765296059
OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO	2,132007164	4,658000612	6,38658874
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	0	5,4118856	5,4118856
Totale complessivo	1,124332822	5,030837111	5,61525364

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 DELLE N. 3 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

	PUNTEGGIO OTTENUTO DALLA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI MAX 100	% RETR. RISULTATO SPETTANTE IN BASE ALLA VALUTAZIONE	RETRIBUZIONE RISULTATO 2019
Punteggio medio	79	90%	€ 1.194,37
Devianza standard	5,859465277	0,08660254	230,8168994

DIRIGENTI (tratto dalla Relazione Performance 2019):

“Per il personale dirigente si riportano in modo sintetico le valutazioni in base al vigente sistema che tiene conto sia del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati (tenuto conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati presso altri Enti in proporzione della % di comando) sia delle competenze comportamentali:

Dirigente	Totale punteggio(max 100 punti)	**% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Dirigente Settore Cultura, Turismo e Servizi alla Persona	94	100%
Dirigente Settore OO.PP. e Patrimonio	87	100%
Dirigente Settore Programmazione e Gestione Finanziaria	92,50	100%

** già riproporzionato in base alla media del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti presso rispettivamente l'Unione Valli e Delizie in base alle % di comando

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

Complessivamente si riscontra una coerenza del sistema in particolare:

- coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;
- coerenza del contenuto dei report dei Dirigenti che evidenziano il grado di conseguimento degli obiettivi, con il contenuto del piano annuale delle performance;
- coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento dei singoli obiettivi di performance definiti nel piano annuale delle performance;
- coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti rispetto al personale dipendente.”