

## 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	8	€ 1.864,40

### **MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

SETTORI	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)
Staff del Segretario	13,33	52,17	65,50
Programmazione e gestione finanziaria	15,00	58,60	73,60
Opere pubbliche e Patrimonio	16,11	53,22	69,33
Cultura, Turismo e Servizi alla Persona	14,48	53,62	68,10
<b>Totale complessivo</b>	<b>14,72</b>	<b>54,31</b>	<b>69,04</b>

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

SETTORI	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	2,58	10,30	12,71

<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>Programmazione e gestione finanziaria</b>	0	6,83	6,83
<b>Opere pubbliche e Patrimonio</b>	4,17	9,97	13,51
<b>Cultura, Turismo e Servizi alla Persona</b>	2,79	9,11	11,45
<b>Totale complessivo</b>	<b>2,82</b>	<b>9,01</b>	<b>11,21</b>

### VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE DI ARGENTA

	<b>Attuazione degli obiettivi assegnati (max 30 punti)</b>	<b>Competenze comportamentali (max 70 punti)</b>	<b>Totale punteggio (max 100 punti)</b>
<b>Punteggio medio</b>	30	61,75	91,75
<b>Deviazione standard<sup>1</sup></b>	0	6,65	6,65

### PREMIALITÀ 2022 – PERSONALE DIRIGENTE

Si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti dirigenti (tratto da "Relazione sulla Performance" riferita all'anno 2022).

Per il personale dirigente l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettante 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 risultanze delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2022:

Dirigente	% di retribuzione di risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema in funzione del punteggio della scheda
<b>Dirigente Programmazione e gestione finanziaria</b>	100%
<b>Dirigente OO.PP. e Patrimonio</b>	100%
<b>Dirigente Cultura, Turismo e Servizi alla Persona</b>	100%