

PREMIALITA' 2019 – 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 2019):

DIPENDENTI

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

SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2019	esclusioni ai sensi del CCDI 2019	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo	Importo incentivo per settore	Media per dipendenti coinvolti
STAFF	1	0,5	0,5	444,41	444,41
RISORSE UMANE	6		6	5.333,77	888,96
FINANZE	5		5	4.259,11	851,82
SIA	4		4	2.905,25	726,31
SUAP	6,781		6,781	5.514,22	813,19
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	14,721		14,721	10.038,18	681,90
POLIZIA LOCALE	32,5	8,10	24,4	21.063,04	863,24
Totale complessivo	70,002	8,60	61,402	49.557,98	807,11

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2019

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

SETTORE	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
SETTORE STAFF	1	-	-
CORPO POLIZIA LOCALE	32,5	6	€ 193,71
SETTORE FINANZE	5	-	€ 193,71
SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	14,721	3	€ 193,71
SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	6	1	€ 193,71

SETTORE SIA	4	-	€ 193,71
SETTORE SUAP	6,781	-	€ 193,71
Totale complessivo	70,002	10	€ 1.937,10

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)
CORPO POLIZIA LOCALE	16,06	51,82	67,88
FINANZE	20,00	50,00	70,00
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	14,33	49,60	63,93
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	15,83	51,67	67,50
SERVIZIO SIA	15,00	49,50	64,50
SERVIZIO SUAP	13,57	47,29	60,86
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	15,00	50,00	65,00
Totale complessivo	15,63	50,61	66,24

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

Settore	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	4,80	6,86	10,63
FINANZE	-	5,48	5,48
PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	3,72	7,46	11,07
RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	5,85	4,68	9,09
SERVIZIO SIA	4,08	3,42	6,95
SERVIZIO SUAP	4,76	8,34	12,84
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - CUC	-	-	-
Totale complessivo	4,55	6,68	10,33

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 5 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI DELL'UNIONE

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (30 punti max)	COMPETENZE COMPORAMENTALI (70 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	29,50	58,20	87,70
Devianza standard	1,12	7,16	6,44

DIRIGENTI

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 Corpo di Polizia Locale	92	100%
Dirigente Settore Risorse Umane ed AA.GG.	93	100%

**già riproporzionato in base alla media del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati ai dirigente presso rispettivamente l'Unione Terre e Fiume ed il Comune di Portomaggiore in base alle % di comando*

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

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.*