

PREMIALITÀ 2022 – PERSONALE NON DIRIGENTE

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

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO 2022 DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 1 – GESTIONE DELLE EMERGENZE METEO E DI PROTEZIONE CIVILE

AREA – STRUTTURE APICALI	N. DIPENDENTI COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	0	0
AREA SERVIZI ALLA PERSONA ASILO NIDO	0	0
AREA SERVIZI FINANZIARI	0	0
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	3	6
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	0	0
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	0	0
Totale complessivo	3	6

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO 2022 DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 2 PROLUNGAMENTO SERVIZIO ESTIVO NIDO COMUNALE

AREA – STRUTTURE APICALI	N. DIPENDENTI COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	0	0
AREA SERVIZI ALLA PERSONA ASILO NIDO	2	10
AREA SERVIZI FINANZIARI	0	0
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	0	0
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	0	0
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	0	0
Totale complessivo	2	10

MEDIA INCENTIVI CONNESSI ALL'OBIETTIVO 2022 DI PARTICOLARE RILEVANZA TRASVERSALE – OBIETTIVO 3 MIGLIORAMENTO DEL DECORO E DELLA SICUREZZA DELLA VIABILITÀ

AREA – STRUTTURE APICALI	N. DIPENDENTI COINVOLTI	Media di Punteggio (max 10)
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	0	0
AREA SERVIZI ALLA PERSONA ASILO NIDO	0	0
AREA SERVIZI FINANZIARI	0	0
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	1	10
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	0	0
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	0	0
Totale complessivo	1	10

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2022 AI SENSI DELL'ART. 69 DEL CCNL 2016/2018

AREA – STRUTTURE APICALI	N. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo totale Maggiorazione Premio
5	3	€ 1.101,81

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2022

AREA – STRUTTURE APICALI	N. DIPENDENTI COINVOLTI	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)
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	6	15	56,83	71,83
AREA SERVIZI FINANZIARI	2	15	61,50	76,50
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	5	15	60,00	75,00
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	2	15	41,00	56,00
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	3	15	59,00	74,00
Totale complessivo	18	15	56,83	71,83

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

AREA – STRUTTURE APICALI	N. DIPENDENTI COINVOLTI	Deviazione standard di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza	Deviazione standard di Competenze comportamentali	Dev. standard di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze comportamentali)
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	6	0	4,75	4,75
AREA SERVIZI FINANZIARI	2	0	2,12	2,12
AREA USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	5	0	2,12	2,12
AREA SERVIZI STRUMENTALI - SPORT - COMUNICAZIONE	2	0	1,41	1,41
SERVIZI DEMOGRAFICI ASSOCIATI	3	0	0	0
Totale complessivo	18	0	6,63	6,63

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](#).

PREMIALITÀ 2022 – PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni delle P.O. (tratto da "Relazione sulla Performance riferita all'anno 2022):

Per i **Responsabili di Area – incaricati di Posizione Organizzativa in ente privo di dirigenza**, l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettante viene definita al momento della pesatura delle posizioni in base alla metodologie vigente decurtata della quota destinata ad incentivare gli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

La percentuale di risultato erogabile viene calcolata in base ai punteggi individuali di valutazione assegnati e alla loro collocazione nelle specifiche fasce contemplate dal paragrafo 4 dello SMIVAP (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 alle Posizioni Organizzative sulla base delle risultanze delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2021:

Responsabile di Area -incaricato di Posizione Organizzativa in ente privo di dirigenza	% di retribuzione di risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica)
Responsabile Area Servizi alla Persona	100%
Responsabile Area Servizi Strumentali – Sport - Comunicazione	100%
Responsabile Area Uso e Assetto del Territorio	100%
Responsabile Area Servizi Finanziari	100%

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.

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (max 40 punti)	COMPETENZE COMPORTAMENTALI (max 60 punti)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	38,25	55,75	94
Devianza standard	3,50	5,06	7,12