

Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio (Art.20 comma 2, d.lgs.33/2013 e ss.mm.ii.) – Anno 2019.

Descrizione ricavabile dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente con deliberazione n. 186/2011 del 27/4/2011 qui di seguito riassunta:

DISTRIBUZIONE PREMI E LIVELLO DI SELETTIVITA' PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2019 (ART.20 COMMA 2, D.LGS.33/2013 e ss.mm.ii.)			
PERSONALE DIRIGENTE	IMPORTO	N. Dir.	% su totale
Dirigenti con retribuzione di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito (*)	12.095,87	1	20%
Dirigenti con retribuzione di risultato superiore al 60% ed inferiore al 90% del massimo attribuito (*)	30.458,11	4	60%
Dirigenti con retribuzione di risultato inferiore al 60% del massimo attribuito (*)	6.710,39	1	20%
TOTALE (**)	49.264,37	6	100%

(*) Trattasi della stessa distribuzione delle percentuali stabilite nel conto annuale del personale

(**) Importo uguale a quanto distribuito nella tabella dei premi collegati alla performance

DISTRIBUZIONE PREMI E LIVELLO DI SELETTIVITA' PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2019 (ART.20 COMMA 2, D.LGS.33/2013 e ss.mm.ii.)			
PERSONALE DIRIGENTE	Importo	Numero	% su totale
Personale dei livelli con retribuzione di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito (*)	37.820,95	82	33,62%
Personale dei livelli con retribuzione di risultato superiore al 60% ed inferiore al 90% del massimo attribuito (*)	53.793,53	146	60,64%
Personale dei livelli con retribuzione di risultato inferiore al 60% del massimo attribuito (*)	3.299,19	14	5,74%
TOTALE (**)	94.913,67	242	100%

(*) Ivi incluso il personale titolare di posizione organizzativa ed alta professionalità

(**) Importo uguale a quanto distribuito nella tabella dei premi collegati alla performance comprensivo della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e alta professionalità. Si precisa che nella tabella innanzi riportata si è tenuto conto, relativamente al personale dei livelli non titolare di P.O. ed A.P., esclusivamente della produttività individuale riferita all' anno 2018.

**GRADO DI DIFFERENZIAZIONE PREMIALITA'
PERSONALE DIRIGENTE
ANNO 2019
(ART.20 COMMA 2, D.LGS.33/2013 e ss.mm.ii.)**

PERSONALE DIRIGENTE	IMPORTO TEORICO MAX	IMPORTO DISTRIBUITO	VALUTAZIONE %
SEGREARIO GENERALE	9.372,57	7.796,74	87,32%
DIRIGENTE Settore Lavori Pubblici (assunto 2/9/2019)	12.838,77	2.784,96	72,27%
DIRIGENTE Settore Polizia Locale	12.157,04	8.266,79	75,62%
DIRIGENTE Settore Governance	12.838,77	9.493,09	78,67%
DIRIGENTE Settore Welfare	12.838,77	9.913,27	79,01%
DIRIGENTE Settore Manutenzioni	12.157,01	6.710,40	56,49%
DIRIGENTE Settore Gestione Risorse	12.838,77	12.095,86	99,01%
TOTALE (*)	85.041,70	57.061,11	

(*) Per i dirigenti costituisce elemento di valutazione la “capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi” (D.Lgs 150/09, Art. 9 comma d), che viene considerato un comportamento organizzativo particolarmente importante a sostegno della valorizzazione del merito. Rispetto a questo fattore di valutazione è stata utilizzata una “quantificazione” basata su uno scarto quadratico medio non inferiore a 8.

GRADO DI DIFFERENZIAZIONE PREMIALITA' PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2019 (ART.20 COMMA 2, D.LGS.33/2013 e ss.mm.ii.)					
PERSONALE NON DIRIGENTE	NUMERO DIPENDENTI MEDI OGGETTO DI VALUTAZIONE	IMPORTO STANZIATO (PARI A VALUTAZIONE MEDIA DI 85)	VALUTAZIONE MEDIA DEL PERSONALE	IMPORTO DISTRIBUITO	SCARTO QUADRATIC O MEDIO (**)
SEGRETERIA GENERALE	17	6.853,77	86,45	5.427,98	10,59
SETTORE LAVORI PUBBLICI	14	7.815,63	83,73	7.029,28	10,72
SETTORE PINIFICAZIONE TERRITORIALE - SUE - AMBIENTE	21	9.802,31	82,94	7.782,54	10,84
SETTORE POLIZIA LOCALE	43	22.387,30	85,67	18.058,12	10,65
SETTORE GOVERNANCE	58	24.914,08	84,90	20.402,39	10,77
SETTORE WELFARE	59	28.495,67	83,18	23.486,86	10,84
SETTORE GESTIONE RISORSE	30	15.100,00	85,34	12.726,50	10,79
TOTALE (*)	242	115.368,76		94.913,67	

(*) Produttività individuale e collettiva. Nella tabella indicata è stata riportata esclusivamente la valutazione individuale dell'anno di riferimento (2019) del personale dei livelli non titolare di P.O. ed A.P. e la valutazione del personale dei livelli titolare di P.A. ed A.P. Inoltre si precisa che al personale dei livelli non titolare di P.O. ed A.P. è stata erogata la produttività organizzativa per un totale di € 122.569,81.

(**) Lo scarto quadratico medio (deviazione standard) è una misura che indica quanto si discostino i valori delle valutazioni effettuate rispetto al valore medio, rilevando il grado di dispersione. In altri termini pur dovendo essere il valore medio della valutazione non superiore a 85, un valore dello scarto quadratico medio non inferiore ad 8 obbliga i dirigenti ad effettuare una valutazione differenziata dei dipendenti al fine di evitarne l'appiattimento verso un valore unico o molto ravvicinato. Si è utilizzata la formula in excel DEV.ST.