PREMIALITÀ 2024 – 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 2024):

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2024 **AI SENSI DELL'ART. 81 DEL CCNL 2019-2021 E DELL'ART. 24 DEL CCI 2023-2025**

SETTORI	n. dipendenti beneficiari della maggiorazione performance individuale	Importo totale Maggiorazione Premio
2	8	€ 1.969,12

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	16,00	60,40	76,40
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	15,71	60,86	76,57
OO.PP. E PATRIMONIO	13,50	54,50	68,00
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	16,25	59,82	76,07
Totale complessivo	15,61	59,19	74,81

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

DEVIAZIONE 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	2,24	5,13	6,54

¹¹ 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](#).

PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	3,31	8,11	10,71
OO.PP. E PATRIMONIO	5,30	6,57	10,14
CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	3,50	7,66	10,71
<u>Totale complessivo</u>	3,79	7,57	10,57

VALUTAZIONE DELLE 3 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI DEL COMUNE DI ARGENTA

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (30 punti max)	COMPETENZE COMPORTAMENTALI (70 punti max)	Totale punteggio (max 100 punti)
Punteggio medio	28,33	68,00	96,33
Deviazione standard ¹	2,89	1,73	4,04

PREMIALITÀ 2024 – PERSONALE DIRIGENTE

Si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti dirigenti (tratto da "Relazione sulla Performance" riferita all'anno 2024).

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 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 le risultanze delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2024:

Dirigente	% retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema in funzione del punteggio della scheda
DIRIGENTE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA	100%
DIRIGENTE OO.PP. E PATRIMONIO	100%
DIRIGENTE CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA	100%

In particolare per l'anno 2024 la quota del 30% della retribuzione di risultato del personale

dirigente, coerentemente con quanto contemplato dall' art. 4 bis D.L. n. 13/2023 convertito in L. n. 41/2023, è correlata al grado di raggiungimento dell'obiettivo specifico inserito in ogni settore denominato "Rispetto termini di pagamento dei debiti commerciali dell'ente di competenza del settore". Tale obiettivo ha raggiunto un grado di realizzazione pari al 100% per ogni settore dell'ente.