

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

DALL'ANNO 2011

in attuazione dell'art. 16, comma 2, D.lgs. 150/2009 e della disciplina prevista al Capo III – Sez. II del vigente Regolamento comunale per l'Organizzazione generale degli Uffici e dei Servizi vengono adottati i seguenti sistemi di misurazione e valutazione del personale dell'ente (di seguito "sistema") titolare di Posizione organizzative (Responsabili di Area in conformità alla struttura organizzativa dell'ente) e non titolari di P.O. nonché del Segretario comunale

Il presente sistema si basa sulla valutazione di due componenti:

A) il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo, strategici/di sviluppo e operativi gestionali (relativamente alle attività ordinarie rilevanti e volti alla realizzazione di risultati strategici) assegnati con il P.R.O. annuale. Ai singoli obiettivi viene attribuito un peso in base alle priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), e alla complessità richiesta, in termini di professionalità (sulla base della complessità del quadro normativo), all'impegno (commisurato alla percentuale di apporto, ai tempi di realizzazione, ai risultati richiesti). La pesatura è effettuata dal Nucleo di Valutazione, sulla base dei suddetti elementi, tenuto altresì, conto della complessità organizzativa/operativa della posizione dell'Area e dei dipendenti, in relazione ai carchi di lavoro per garantire il mantenimento o lo sviluppo qual-quantitativo dei servizi e funzioni di competenza, conseguente alla struttura organizzativa dell'ente sempre meno idonea a fronteggiare la molteplicità e la complessità delle funzioni istituzionali. Di tale dato oggettivo va tenuto presente anche in sede di valutazione.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ha un'incidenza massima del 60% sul punteggio complessivo spettante a ciascun dipendente.

B) il comportamento organizzativo e professionale del personale (Scheda individuale allegata) che ha un incidenza del 40% sul punteggio complessivo massimo. Spettante a ciascun dipendente

La valutazione sarà effettuata sulla base di fattori di valutazione riportati nelle apposite schede indicate ed il punteggio complessivo massimo spettante a ciascun dipendente è espresso in centesimi ed è pari a 100/100,

Per la valutazione dei comportamenti organizzativi e professionali attesi, sono previsti fattori di analisi del personale titolare Responsabile di Area differenziati da quelli dei dipendenti non titolari di posizione organizzative, di cui alle relative schede di valutazione, in conformità ai criteri applicati con le precedenti di valutazione adottati dall'ente in attuazione dell'art. 6 del C.C.N.L. 31 marzo 1999 CCNL, opportunamente adeguati, con il presente sistema.

Per essere ammessi al processo di ripartizione occorre una valutazione minima di 60/100 nell'anno oggetto del processo di valutazione.

Infine una volta definito per ciascun lavoratore l'ammontare teorico ponderato delle risorse da erogare si procede a rapportarlo con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione così da definire l'importo della retribuzione variabile spettante.

I soggetti che procedono alla valutazione sono;

- Il Nucleo di Valutazione relativamente ai Responsabili di Area, sentito il parere del Sindaco;
- I Responsabili di Area relativamente al personale non titolare di posizione organizzativa, assegnato all'area di rispettiva competenza. La valutazione resa dai Responsabili è resa definitiva dal Segretario comunale
- Il Sindaco per la valutazione del Segretario comunale per la corresponsione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 42 CCNL 1999/2001

Entro il mese di aprile di ogni anno, la retribuzione di produttività viene pagata a tutto il personale e contemporaneamente vengono pubblicate sul sito internet comunale, nella sezione Trasparenza, valutazione e merito, le tabelle relative alla valutazione delle performance così come previsto dalla normativa di riferimento.

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE

Le schede di valutazione della performance dei Responsabili di Area titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti di Categoria A.B.C. non titolari di posizione organizzativa, sono allegate al presente documento.

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La metodologia di valutazione per la progressione economica orizzontale del personale dell'Ente è stabilita in sede di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa.