

CRITERI DEFINITI DAL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Misurazione e valutazione della performance del personale titolare di posizione organizzativa

La valutazione della performance per il titolare di posizione organizzativa avviene mediante elementi che sono contenuti in apposita scheda di valutazione che valuta:

1. performance organizzativa - peso specifico 20% del totale
2. performance individuale - peso specifico 50% del totale
3. comportamento - peso specifico 30% del totale

La valutazione della performance organizzativa fa riferimento a quanto citato nell'articolo 3.

La valutazione della performance individuale è riferita al conseguimento degli obiettivi individuati nel PEG e/o in altri atti di programmazione/pianificazione e/o in altri atti dell'ente.

La valutazione del comportamento è basata sui fattori connessi alle competenze professionali e manageriali, con riferimento anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il titolare di posizione organizzativa relaziona in merito all'attività svolta nell'anno precedente. Entro il mese di marzo il Nucleo di Valutazione formalizza la valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti dal titolare di posizione organizzativa.

Sulla base del risultato della valutazione del titolare di posizione organizzativa, la retribuzione di risultato è assegnata in misura proporzionale al punteggio conseguito, tenendo conto che una valutazione inferiore al 40% del punteggio massimo attribuibile non comporta l'assegnazione della retribuzione di risultato medesima.

Misurazione e valutazione della performance del personale non in posizione organizzativa

La valutazione della performance per il personale non titolare di posizione organizzativa avviene mediante elementi che sono contenuti in apposita scheda di valutazione, che valuta:

1. performance individuale - peso specifico 60% del totale
2. comportamento - peso specifico 40% del totale.

La valutazione della performance individuale è riferita al conseguimento degli obiettivi individuali o di gruppo.

La valutazione del comportamento è basata su fattori connessi ai comportamenti professionali ed organizzativi, alle competenze dimostrate ed alla qualità del contributo assicurato all'unità organizzativa di appartenenza.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo il titolare di posizione organizzativa formalizza la valutazione finale individuale, previa redazione dell'apposita scheda di valutazione ed eventuale colloquio con il dipendente. La valutazione è resa nota al dipendente.

Il titolare di posizione organizzativa, sulla scorta della presente metodologia, ai fini della valutazione, redige la scheda di valutazione individuale del dipendente, procedendo:

1) ad attribuire un punteggio per ogni parametro relativo al "comportamento" :

Punteggio assegnato ai parametri relativi al comportamento	Definizione
0	insufficiente
1	sufficiente
2	discreto
3	buono
4	ottimo

- 2) a individuare per ogni dipendente gli obiettivi assegnati – per la performance individuale;
- 3) a valutare il grado percentuale di raggiungimento di ogni obiettivo assegnato – per la performance individuale;
- 4) a calcolare la media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi (b1);
- 5) ad applicare il parametro correttivo (b2) in funzione del numero di obiettivi assegnati:

Numero obiettivi di gruppo o individuali assegnati	Parametro correttivo da applicare al punteggio conseguito sulla "performance individuale" in base agli obiettivi assegnati
1	0,90
2	0,92
3	0,96
4	0,98
uguale o > o a 5	1,00

- 6) a determinare il punteggio complessivo da attribuire per la "performance individuale" che è uguale al punteggio massimo della performance individuale per la categoria (pari al 60% del punteggio complessivo massimo per categoria) x la media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi x il parametro correttivo (b2) (tale ultimo definito nella tabella sopra riportata al punto 5);
- 7) a determinare il punteggio complessivo da attribuire al dipendente ai fini della distribuzione dell'incentivo: somma del punteggio attribuito per il comportamento e del punteggio attribuito per la performance individuale).

Sulla base della valutazione conseguita sono erogati i premi annuali riconosciuti a valere sulle risorse rese disponibili in seguito alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

La valutazione minima per accedere ai premi è stabilita nel 70% del punteggio massimo attribuibile.