

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PREMI PERSONALE DIPENDENTE

Deliberazione G.C 68/2011 e successive modificazioni ed integrazioni

“ ... 1. La misurazione e la valutazione del personale dipendente è affidata al dirigente di servizio, su proposta delle Posizioni Organizzative, ove esistenti, ed eventualmente dei funzionari responsabili di unità.

2. Nel caso di subentro di un dirigente in corso d'anno, la valutazione potrà essere effettuata con il supporto del precedente dirigente in ragione del periodo di durata del relativo incarico.

Ciascun dipendente è valutato sulla base:

- del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo legati all'unità o al servizio di appartenenza e definiti dal PEG, attribuiti allo stesso dipendente da parte del dirigente di riferimento;

- del contributo individuale alla performance organizzativa per la cui definizione vengono utilizzati quattro ambiti:

• Ambito gestionale inteso come la capacità del dipendente di organizzare e gestire in autonomia il proprio lavoro e valutato su quattro specifici indicatori;

• Ambito innovativo inteso come la capacità del dipendente di lavorare in modo flessibile proponendo soluzioni migliorative ed innovative e si valuta su tre indicatori specifici.

• Ambito Relazionale inteso come la capacità del dipendente di relazionarsi efficacemente in ogni contesto lavorativo e si valuta attraverso sei specifici indicatori;

• Orientamento alla Performance inteso come l'attenzione costante del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e delle attività assegnategli e misurato attraverso tre specifici indicatori;

3. Il Punteggio finale del contributo individuale alla performance organizzativa si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori riparametrata su 100;

4. Tutti gli indicatori previsti nella qualità del contributo individuale alla performance organizzativa, vengono valutati con una scala da 1 a 100 come di seguito riportata:

Inadeguato minore di 30

Migliorabile da 31 a 50

Adeguato da 51 a 70

Buono da 71 a 90

Eccellente da 91 a 100...”

art. 7 PREMI

“...3. Per il personale dipendente potranno essere previsti i seguenti premi di incentivazione:

a) premio di produttività collettiva legato al contributo apportato dal dipendente alla performance organizzativa dell'Ente;

b) premio di produttività individuale legato al raggiungimento di obiettivi di performance individuale o di gruppo,

c) le risorse appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro, ai sensi del comma 3-bis dell'articolo 45 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

4. La scheda relativa al contributo apportato da ciascun dipendente alla performance organizzativa dell'Ente dovrà essere compilata annualmente da ciascun dirigente anche in assenza di premi stabiliti dalla contrattazione decentrata di Ente per tale tipo di incentivazione ed andrà a costituire nel tempo il sistema di valutazione permanente del personale dipendente.

5. I risultati della performance individuale conseguiti dai dipendenti in un congruo arco temporale saranno utilizzati:

- ai fini dell'attribuzione delle progressioni orizzontali che le norme vigenti e le risorse a ciò destinate consentissero di attivare nel corso degli esercizi;
- quale titolo di valutazione per le progressioni di carriera, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità e per l'accesso a percorsi di crescita professionale, nei limiti delle risorse disponibili e delle esigenze organizzative dell'Amministrazione..."

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO DIRIGENTI E PO

Deliberazione G.C. 68/2001 e successive modificazioni ed integrazioni

“ ...6. METODOLOGIA La valutazione dei risultati

6.1.1 Dirigenti

1. La misurazione e la valutazione dei Dirigenti, come citato sopra, è effettuata dall'Organismo di Valutazione, con il supporto del Segretario generale, sentiti gli assessori di riferimento ed il Sindaco.
2. La valutazione si basa:
 1. sul grado di raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa legati al servizio, pesati dall'Organismo di Valutazione sentita la Giunta Comunale in relazione all'attività strutturale del Piano Esecutivo di Gestione. Si calcola la % di raggiungimento e si ottiene il punteggio pesato (% di ragg. X peso), e si determina il punteggio finale (dalla media dei punteggi pesati) riparametrata sul 20;
 2. sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, in relazione agli obiettivi di sviluppo del Piano Esecutivo di gestione, valutato allo stesso modo della performance organizzativa, ma riparametrando la media su 40;
 3. Comportamenti organizzativi i quali si suddividono in:
 - a) Capacità di valutare i collaboratori: si calcola in base all'indice di varianza delle valutazioni, che formula un punteggio da riparametrare su base 10;
 - b) Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente: questo indicatore misura quanto il Dirigente ha contribuito alla performance organizzativa dell'intero ente. L'Organismo di Valutazione valuta con due indicatori specifici ciascuno con una scala di punteggio da uno a cinque ed il punteggio massimo è il 10;
 4. Competenze manageriali e professionali le quali si suddividono in tre macro obiettivi:
 - a) Negoziazione che è la capacità del Dirigente di assumere decisioni attraverso un processo di confronto per ottenere risultati in linea con gli interessi comuni dell'ente. L'Organismo di Valutazione valuta quattro indicatori comportamentali ciascuno con una scala di punteggio da uno a cinque ed il punteggio finale si ottiene dalla media dei punteggi;
 - b) Problem solving strategico: è la capacità del Dirigente di prevedere ed analizzare le problematiche individuando soluzioni alternative ed innovative. L'Organismo di valutazione valuta tre indicatori comportamentali ciascuno con una scala di punteggio da uno a cinque ed il punteggio finale si ottiene dalla media dei punteggi;
 - c) Orientamento alla performance: è la capacità del Dirigente di mantenere un costante presidio al raggiungimento degli obiettivi gestendo adeguatamente le sue risorse. L'Organismo di Valutazione valuta tre indicatori comportamentali ciascuno con una scala di punteggio da uno a cinque ed il punteggio finale si ottiene dalla media dei punteggi;
 3. Il punteggio dell'area delle competenze manageriali e professionali è determinato dalla media complessiva delle medie dei singoli indicatori riparametrato su 20.
 4. In sintesi il punteggio massimo finale, pari a 100 è così suddiviso:

- a) Obiettivi di performance organizzativa max 20
- b) Obiettivi individuali max 40
- c) Comportamenti organizzativi max 20
- d) Competenze manageriali e professionali max 20

6.2.1 Posizioni Organizzative

1. La misurazione e la valutazione delle Posizioni Organizzative, come citato sopra, è effettuata dai Dirigenti di servizio. Nel caso di subentro di un dirigente in corso d'anno, la valutazione potrà essere effettuata con il supporto del precedente dirigente in ragione del periodo di durata del relativo incarico.

2. La valutazione si basa:

1. sul grado di raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa (uguali a quelli del Dirigente di riferimento per la parte di competenza) legati al servizio, pesati dal Dirigente in relazione all'importanza strategica per il servizio. Si calcola la % di raggiungimento e si ottiene il punteggio pesato (% di ragg. X peso), e si determina il punteggio finale (dalla media dei punteggi pesati) riparametrata sul 20;

2. sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, sono uguali a quelli del Dirigente di riferimento per la parte di competenza valutato allo stesso modo della performance organizzativa, ma riparametrando la media su 30

3. Comportamenti organizzativi i quali si suddividono in:

a) Capacità di valutare i collaboratori: si calcola in base all'indice di varianza delle valutazioni, che formula un punteggio da riparametrare su base 10. Resta fermo che la valutazione effettuata dalla Posizione Organizzativa viene presa come base per attribuire punteggio alla P.O. stessa sulla capacità di valutazione.

Diversamente il punteggio definitivo dei dipendenti è dato dal Dirigente pur prendendo a riferimento (non vincolante) la valutazione di cui sopra.

b) Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa del servizio:

questo indicatore misura quanto la P.O ha contribuito alla performance organizzativa servizio. Il Dirigente valuta con due indicatori specifici ciascuno con una scala di punteggio da uno a cinque ed il punteggio massimo è il 10;

4. Competenze manageriali e professionali le quali si suddividono in tre macro obiettivi:

a) Negoziazione e comunicazione che è la capacità della P.O di assumere decisioni attraverso un processo di confronto per ottenere risultati in linea con gli interessi comuni del servizio. Il Dirigente valuta quattro indicatori comportamentali ciascuno con una scala di punteggio da uno a cinque ed il

punteggio finale si ottiene dalla media dei punteggi;

b) Problem solving strategico: è la capacità della P.O di prevedere ed analizzare le problematiche individuando soluzioni alternative ed innovative. Il Dirigente valuta due indicatori comportamentali ciascuno con una scala di punteggio da uno a cinque ed il punteggio finale si ottiene dalla media dei punteggi;

c) Orientamento alla performance: è la capacità della P.O di mantenere un costante presidio al raggiungimento degli obiettivi alla sua unità assegnati gestendo adeguatamente le sue risorse. Il Dirigente valuta tre indicatori

comportamentali ciascuno con una scala di punteggio da uno a cinque ed il punteggio finale si ottiene dalla media dei punteggi;

3. Il punteggio dell'area delle competenze manageriali e professionali è determinato dalla media complessiva delle medie dei singoli indicatori riparametrato su 30.

4. In sintesi il punteggio massimo finale, pari a 100 è così suddiviso:

- 1. Obiettivi di performance organizzativa max 20
- 2. Obiettivi individuali max 30

3. *Comportamenti organizzativi max 20*
4. *Competenze manageriali e professionali max 30...”*

“...7. PREMI

1. *Sulla base del punteggio di valutazione conseguito da ciascun dirigente sarà erogata la retribuzione di risultato prevista dai vigenti strumenti di incentivazione del personale dirigenziale dell’Ente. La retribuzione di risultato spettante sarà attribuita proporzionalmente al risultato conseguito.*
2. *Sulla base del punteggio di valutazione conseguito da ciascuna posizione organizzativa sarà erogata la retribuzione di risultato prevista dai vigenti strumenti di incentivazione del personale assegnatario di P.O.. La retribuzione di risultato spettante sarà attribuita proporzionalmente al risultato conseguito.*