

COMUNE DI OSTELLATO

Art. 20, comma 2, D.Lgs 33/2013

CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Secondo il vigente SISTEMA di MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE, approvato con deliberazione G.C. n. 196 del 29.12.2011, i premi spettanti a ciascun dipendente sono correlati:

- a) ai risultati della performance organizzativa di tipo strategico;
- b) ai risultati della performance organizzativa di tipo operativo, ove applicabile;
- c) al merito individuale.

Gli elementi a) e b) sono considerati performance organizzativa. L'elemento c) è considerato performance individuale.

Per affinità di ruolo e delle modalità di riconoscimento dei premi tutto il personale viene valutato in due distinti gruppi:

- Posizioni organizzative
- Personale delle categorie D, C, B.

Detti premi sono costituiti dalla retribuzione di risultato per le posizioni organizzative e dai compensi incentivanti per il rimanente personale.

La valutazione per l'intero ente dei risultati della performance organizzativa di tipo strategico condiziona l'ammontare dei premi che in ciascun anno vengono attribuiti a tutto il personale, e sono previste riduzioni proporzionali al grado di raggiungimento della stessa.

Qualora la valutazione della performance organizzativa di tipo strategico dell'ente consenta l'erogazione di premi, la valutazione per ciascun settore dei risultati della performance organizzativa, sia di tipo strategico che di tipo operativo, condiziona l'ammontare dei premi che in ciascun anno vengono attribuiti a tutto il personale del settore, sempre con riduzioni proporzionali al grado di raggiungimento della performance di ciascun settore.

L'assegnazione del trattamento accessorio al personale avviene sulla base della valutazione della performance individuale.

La misurazione e la valutazione della performance individuale **degli incaricati di Posizione organizzativa**, sono collegate:

- a) Indicatori di performance relativi all'ambito di diretta responsabilità;
- b) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate
- c) Raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- d) Comportamenti organizzativi:

- problem solving;
- contributo organizzativo e capacità di gestione delle risorse umane;
- integrazione personale nell'organizzazione;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del **restante personale**, e quindi la quantificazione dei premi, sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) ai comportamenti organizzativi.