

MODALITA' di DISTRIBUZIONE delle RISORSE DESTINATE al TRATTAMENTO ECONOMICO COLLEGATO alla PERFORMANCE INDIVIDUALE

La retribuzione di risultato ai responsabili di settore e al Segretario Comunale è attribuita dividendo l'importo massimo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato di tale operazione per la cifra risultante dalla sottrazione tra il punteggio riportato (che come detto per dare diritto alla liquidazione della tipologia di retribuzione in oggetto deve essere superiore a 70) e il numero 70.

Nel caso in cui nel CCDI sia prevista l'assegnazione di salario accessorio a dipendenti non responsabili di settore finalizzata a premiare il raggiungimento di determinati piani di attività e progetti, il modo per individuare la cifra spettante ad ogni singolo dipendente (non responsabile di settore né Segretario Comunale) è quello di dividere l'importo delle risorse finanziarie da distribuire (desunto dalla comparazione tra risorse finanziarie messe a disposizione per il raggiungimento al 100% dell'obiettivo assegnato e grado di raggiungimento dello stesso verificato dal nucleo di valutazione sulla base di indicatori prestabiliti) per un numero pari alla somma delle quote di punteggio superiori a 50 riportate da tutti i dipendenti coinvolti nella realizzazione dello stesso e moltiplicare il risultato di detta divisione per la cifra risultante dalla sottrazione tra il punteggio riportato dal dipendente considerato (che come detto per dare diritto alla liquidazione della tipologia di retribuzione in oggetto deve essere superiore a 50) e il numero 50.

SISTEMI di VALUTAZIONE delle PERFORMANCE INDIVIDUALI del PERSONALE

SCHEMA di SISTEMA di VALUTAZIONE della PERFORMANCE INDIVIDUALE del SEGRETARIO COMUNALE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO per SEGRETARIO COMUNALE RESPONSABILE di UNO O PIU' SETTORI	PESO per SEGRETARIO COMUNALE NON ANCHE RESPONSABILE di SETTORI
La collaborazione e l'assistenza nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti	25%	50%
La funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi con funzioni dirigenziali.	25%	50%
Responsabilità di settore*	50%	-
TOTALE	100%	100%

**Parametrare al suddetto peso del 50% il punteggio risultante dall'applicazione della tabella stabilita per la valutazione dei responsabili di settore (a seconda che sia con dipendenti o senza dipendenti). Se il Segretario è responsabile di più di un settore la valutazione sullo svolgimento di dette responsabilità è fatta con una scheda unica che tenga conto della performance espressa relativamente a tutti i settori "presieduti". La valutazione della performance relativa alla responsabilità di settore, se il Sindaco non si è avvalso del potere di nominale un Nucleo esterno all'Ente, è effettuata dallo stesso "primo cittadino" senza che sia consentita una preventiva proposta del nucleo stesso.*

SCHEMA di SISTEMA di VALUTAZIONE della PERFORMANCE INDIVIDUALE del PERSONALE a cui è ATTRIBUITA la RESPONSABILITA' di SETTORE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO
1 Obiettivi	50%
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20%
3 Competenze dimostrate	15%
4 Comportamenti professionali e organizzativi:	
4.1 Orientamento all'Utenza	(6%)
4.3 predisposizione alla corretta risoluzione dei problemi (cd. <i>Problem solving</i>)	(9%)
Totale	100%

Se uno stesso dipendente è responsabile durante l'esercizio in via non saltuaria (non ad esempio per periodiche sostituzioni di titolari assenti) di settori ad interim la valutazione sullo svolgimento di dette responsabilità è fatta con una scheda unica che tenga conto della performance espressa relativamente a tutti i settori "presieduti".

**SCHEMA di SISTEMA di VALUTAZIONE
della PERFORMANCE INDIVIDUALE
del PERSONALE a cui NON è ATTRIBUITA la RESPONSABILITA' di SETTORE**

FATTORI di VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIE A e B
3 Competenze dimostrate	30%	20%	10%
4 Comportamenti professionali e organizzativi:			
4.1 Orientamento all'Utenza	(30%)	(40%)	(40%)
4.2 Puntualità e precisione della prestazione	(40%)	(40%)	(50%)
Totale	100%	100%	100%

Legenda:

Per il Segretario Comunale: si verifica, tra l'altro il livello di soddisfazione rispetto ai seguenti compiti ad esso attribuiti dalla legge:

- I. collaborazione e l'assistenza nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
- II. funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi con funzioni dirigenziali.

Per i responsabili di settore

1. per obiettivi si intendono obiettivi riferiti a specifici indicatori quali-quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente. Gli obiettivi devono essere necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali il grado di raggiungimento sia verificabile. La determinazione del punteggio da riportare nella scheda di valutazione sarà proporzionale al grado di raggiungimento dell'obiettivo secondo i criteri quali-quantitativi fissati al momento dell'assegnazione dello stesso. Qualora al responsabile di settore non venga assegnato alcun obiettivo non gli potrà essere riconosciuta alcuna retribuzione collegata allo stesso ma la valutazione verrà comunque redatta, per dare seguito alle altre finalità della stessa (ad esempio quella della progressione orizzontale) riproporzionando i "pesi" degli altri fattori fino a raggiungere il 100%.

Per tutti:

2. il fattore *de quo* rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di *performance* individuale degli stessi;
3. il fattore *de quo* valuta l'insieme delle conoscenze e capacità.

4. il fattore *de quo* valuta l'insieme degli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessari prerequisiti per Responsabili di Settore.

- a. Il sottofattore 4.1 valuta l'attenzione per le legittime aspettative del Cittadino, o comunque al destinatario, anche interno, del servizio;
- b. il sottofattore 4.2 valuta la accuratezza e puntualità delle prestazioni;
- c. Il sottofattore 4.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore o responsabile del servizio).

Modalità di attribuzione del punteggio

La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore esaminato - escluso quello sub 1 degli obiettivi, il cui punteggio verrà determinato sulla base del grado di raggiungimento degli stessi - un punteggio corrispondente al livello della prestazione espressa rispetto a quella attesa in relazione alla posizione ricoperta dal valutato prendendo come riferimento - salvo che per il Segretario Comunale, rispetto al quale ci si avvarrà di considerazioni basate su quanto dallo stesso atteso in ragione della categoria o fascia professionale di appartenenza- la declaratoria delle categorie contrattuali di cui al CCNL del 31 marzo 1999 e le eventuali specificazioni disposte ai sensi della lettera a) dell' art.33 del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

<p>Grado 1 INADEGUATO Punteggio correlato: non superiore al 25% del totale</p>	<p>Prestazione non rispondente agli <i>standard</i> o alle attese . Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2 MIGLIORABILE Punteggio correlato: dal 25,01 al 50% del totale</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli <i>standard</i> o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: dal 50,01 al 70% del totale</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli <i>standard</i> o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4 BUONO Punteggio correlato: dal 70,01 al 90% del totale</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli <i>standard</i> o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5 ECCELLENTE Punteggio correlato: dal 90,01 al 100% del totale</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli <i>standard</i> o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>