

Distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività nella distribuzione di premi ed incentivi (anno 2016)

Categoria	Maggiore del 90%	Compreso tra il 60 e il 90 %	Minore del 60 %	Totale
A	1			
B				
C				
D				
P.O.	3			
Totale	4			4

Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dipendenti sia per i responsabili di servizio

L'importo del premio di produttività per **i dipendenti** viene assegnato in base al punteggio complessivo conseguito nella valutazione della performance organizzativa ed in quella individuale come segue:

“La quantificazione ed erogazione dei compensi resta vincolata alle risorse ed agli obiettivi assegnati dall’organo esecutivo per la incentivazione della performance dell’anno di competenza. Il compenso individuale spettante ad ogni dipendente sarà calcolato dividendo il budget del Settore per il numero dei dipendenti e sarà attribuito al singolo dipendente in proporzione ai punteggi riportati nella scheda di valutazione.”

L'importo del premio di indennità di risultato di **p.o.** è stato assegnato in base al punteggio complessivo conseguito nella valutazione della performance organizzativa ed in quella individuale come segue:

Classi di punteggio	% risultato
Da 91 a 100 punti	25
Da 81 a 90 punti	20
Da 71 a 80 punti	15
Da 61 a 70 punti	10
Fino a 60 punti	non erogazione della indennità di risultato

CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

L'art. 7 del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance disciplina i criteri per l'assegnazione del trattamento accessorio al personale responsabile di servizio.

La valutazione delle prestazioni del Responsabili di Servizio/titolari di posizione organizzativa riguarda:

- a) gli obiettivi assegnati, nonché
- b) la capacità di direzione del servizio, le competenze tecniche e manageriali, i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo nonché
- c) la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori.

La valutazione dei Responsabili di Servizio/ Titolari di P.O. avviene con l'attribuzione di un punteggio. Il punteggio complessivamente attribuibile è pari a 100.

- a) Il peso percentuale attribuito alla valutazione dei risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi assegnati è pari al 50 % di quello massimo attribuibile. Il punteggio massimo, di 50 punti, viene ripartito in base al numero di obiettivi. Nella valutazione vengono utilizzati, per ciascun obiettivo, i seguenti parametri:
 - Raggiungimento pieno - totale dei punti attribuibili
 - Raggiungimento non pieno per ragioni giustificabili – 80% del totale dei punti attribuibili
 - Raggiungimento parziale, in misura soddisfacente, per ragioni in buona parte giustificabili – 60% del totale dei punti attribuibili.
 - Raggiungimento parziale in misura insoddisfacente – 40% del totale dei punti attribuibili.
 - Non raggiungimento – nessun punteggio attribuibile.
- b) Il peso percentuale attribuito alla valutazione delle capacità di direzione e gestione di ciascun servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati è pari al 40 % di quello massimo attribuibile ed avviene con l'assegnazione di un punteggio da 1 a 5 nell'ambito della valutazione dei seguenti elementi:
 1. capacità di interagire e lavorare con gli altri Responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'ente;
 2. capacità di comunicazione e risposta;
 3. capacità soluzione dei problemi;
 4. spirito di collaborazione ed iniziative;
 5. senso di responsabilità;
 6. efficienza organizzativa nel lavoro ed affidabilità;
 7. flessibilità;
 8. impegno lavorativo profuso.

I parametri utilizzati per la valutazione sono i seguenti:

- giudizio finale eccellente: 5 punti
- -giudizio finale ottimo: 4 punti
- -giudizio finale distinto 3 punti
- -giudizio finale buono: 2 punti
- -giudizio finale sufficiente 1 punto
- -giudizio finale insufficiente: 0 punti.

- c) Il peso percentuale attribuito alla capacità di valutare il personale assegnato attraverso una significativa differenziazione dei giudizi è pari al 10%. Nel caso di mancata differenziazione (cioè assegnazione di uno stesso punteggio ai dipendenti) il *punteggio finale sarà pari a 0 punti*. Nel caso di differenziazione limitata dei dipendenti il *punteggio finale sarà fino a 5 punti*. La valutazione in modo adeguatamente differenziato dei dipendenti verrà valutato con un *punteggio fino a 10 punti*. Nell'ipotesi in cui al Settore non sia assegnata alcuna unità di personale ovvero sia assegnata una sola unità, costituirà oggetto di valutazione, in luogo della capacità di valutare in maniera differenziata il personale assegnato, la conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro. Il peso percentuale attribuito alla conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro è pari al 10%. Nel caso di conoscenza insufficiente il *punteggio finale sarà pari a 0 punti*. Nel caso di conoscenza buona o sufficiente il *punteggio finale sarà fino a 5 punti*. Nel caso di valutazione ottima o eccellente il *punteggio finale sarà fino a 10 punti*. In caso di valutazione negativa non si procede alla erogazione della performance.

L'art. 8 del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance disciplina i criteri per l'assegnazione del trattamento accessorio al personale non responsabile di servizi.

La valutazione delle prestazioni del personale non titolare di posizioni organizzative riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento.

I Responsabili dei Servizi/titolari di P.O. effettuano la valutazione complessiva della performance del personale ad essi assegnato esprimendola in forma numerica come somma del punteggio, come di seguito calcolato. Il punteggio massimo attribuibile è a pari a 100 punti.

- a) Valutazione dei risultati conseguiti per la realizzazione degli obiettivi assegnati - Max 50 ;

- b) Valutazione della prestazione lavorativa : Max 50 punti, di cui :
 - capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza. Punti da 0 a 3.
 - efficienza organizzativa ed affidabilità. Punti da 0 a 5.
 - capacità di lavorare e gestire il ruolo di competenza. Punti da 0 a 3
 - tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità. Punti da 0 a 7.
 - grado di responsabilizzazione verso i risultati. Punti da 0 a 3.
 - abilità tecnico - operativa . Punti da 0 a 7.
 - presenza in servizio. Punti da 0 a 7.
 - rispetto dei tempi di esecuzione – rilascio delle procedure. Punti da 0 a 3.
 - quantità delle prestazioni –punti da 0 a 5.
 - flessibilità . Punti da 0 a 7.