

## CRITERI VALUTAZIONE PERSONALE A FINI EROGAZIONE RETRIBUZIONE ACCESSORIA

### Art. 1 - Modalità di valutazione dei dipendenti non P.O. e non dirigenti

La valutazione del personale dipendente avviene attraverso specifica scheda, di cui in allegato, ed è di competenza dei dirigenti o facenti funzione. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza. La valutazione è espressa in centesimi.

La valutazione del personale dipendente riguarda:

- l'apporto al lavoro di gruppo;
- l'impegno, le competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati;
- la capacità di assolvere ai compiti ed agli obiettivi operativi assegnati.

La valutazione individuale del personale si basa sulla sommatoria dei punteggi attribuiti per il conseguimento di obiettivi operativi e per i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

Per il personale dipendente, il punteggio minimo per essere collocato in graduatoria è pari a 6/10 o equivalente, sia per il comportamento professionale, sia per i risultati operativi.

I provvedimenti disciplinanti la quantificazione dei premi o progetti, stabiliscono le quote di retribuzione accessoria erogabili in relazione a punteggi più elevati del minimo, e anche le modalità di ripartizione tra i partecipanti.

### Art. 2 - Criteri per la valutazione individuale delle posizioni organizzative

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa avviene con le specifiche schede adottate con deliberazione di Giunta n. 43/2014.

### Art. 3 – Tabella valutazione personale non posizione organizzativa.

<i>Fasce</i>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>		<i>% premio base spettante</i>
	<i>DA</i>	<i>A</i>	
	<i>(o equivalente)</i>		
A)	10/10	8/10	100
B)	meno di 8/10	7/10	85
C)	meno di 7/10	6/10	75
D)	Meno di 6/10		zero

Il plafond può essere stabilito a livello complessivo di dipendenti, ovvero di gruppo di lavoro, ovvero di progetto finalizzato, e sulla base di esso si stabilisce il premio base del dipendente.

Relativamente alle somme destinate al salario accessorio si stabiliscono ulteriori criteri di ripartizione per obiettivi e/o settori e/o gruppi di lavoro. I criteri di ripartizione per obiettivi, settori e/o gruppi di lavoro sono sovrapponibili, per cui sono possibili ad esempio progetti finalizzati che comprendano personale di più aree, anche coinvolgendo soltanto alcuni dei dipendenti delle singole aree.

Il criterio di ripartizione per obiettivi, è correlato al raggiungimento di risultati finalizzati (c.d. progetti finalizzati), ai quali viene attribuito specifico budget. Tali progetti possono essere anche correlati a obiettivi di miglioramento quali quantitativo delle prestazioni ordinarie svolte, qualità di servizi erogati, customer satisfaction.

Il criterio di ripartizione per settori o aree o gruppo di lavoro, è di norma correlato alla dotazione di personale assegnato al singolo settore o area, qualitativa e quantitativa.

All'interno dell'obiettivo, settore, gruppo di lavoro, la ripartizione è correlata:

- al grado di coinvolgimento del dipendente nel progetto;
- al maggiore o minore apporto individuale alla realizzazione del progetto.

In tutti i casi suddetti, pertanto, il “premio base” è determinato applicando tali criteri integrativi/correttivi al criterio generale sopra indicato.