



Comune di Acquarica del Capo

PROVINCIA DI LECCE

DATI RELATIVI AI PREMI

GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DELL'UTILIZZO DELLA PREMIALITA' PER I DIRIGENTI E PER I DIPENDENTI

SISTEMA PREMIALE

I criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente troveranno applicazione, compatibilmente con le decorrenze di legge e contrattuali, nell'ambito del nuovo sistema premiale delineato dal Decreto in materia, con riguardo ai seguenti istituti economici di natura incentivante:

1. premi legati al merito e all'incremento della professionalità (art. 31 comma 3);
2. progressione economica orizzontale (art. 23);
3. attribuzione di incarichi e responsabilità (art. 25);
4. retribuzione di risultato (art. 19 comma 3);
5. accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (art. 26);
6. progressione di carriera (art. 24);
7. bonus annuale delle eccellenze (art. 21);
8. premio annuale per l'innovazione (art. 22);
9. premio di efficienza (art. 27).

Le forme incentivanti di cui ai punti 7 — 8 — 9 saranno attivabili solo dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

SEGRETARIO GENERALE

La retribuzione di risultato, il cui ammontare è contenuto nel 10 % del monte salari, è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuita secondo le percentuali si seguito indicate:

fino a 40 punti valutazione negativa - nessuna retribuzione;

- ✓ da 41 a 50 punti 40% della retribuzione;
- ✓ da 51 a 70 punti 60% della retribuzione;
- ✓ da 71 a 84 punti 80% della retribuzione;
- ✓ da 85 a 90 punti 90% della retribuzione;
- ✓ da 91 a 100 punti 100% della retribuzione.

TITOLARI DI P.O.

Considerato che dalla valutazione finale dipende la retribuzione di risultato, che deve essere ricompresa tra il 10% e il 25% da calcolare sulla retribuzione di posizione assegnata, si prevedono i seguenti livelli di valutazione cui corrispondono le indennità di risultato di seguito indicate:

- ✓ fino a 60 punti: indennità al 10%;
- ✓ da 61 a 70 punti: indennità al 13%;
- ✓ da 71 a 80 punti: indennità al 16%;
- ✓ da 81 a 90 punti: indennità al 20%;
- ✓ da 91 a 100 punti: indennità al 25%.

DIPENDENTI NON TITOLARI DI P.O.

La performance dei dipendenti non titolari di P.O. è misurata sulla base dei seguenti criteri, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di 100 punti:

- ✓ Valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati, cui viene riservato un massimo di 50 punti;
- ✓ Valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi, cui viene riservato un massimo di 50 punti.

Il responsabile di settore effettua la valutazione del personale ad esso assegnato.

Nel caso di dipendenti assegnati a diversi settori, la valutazione è effettuata da entrambi i responsabili e il punteggio finale è rappresentato dalla media delle due valutazioni.

Il responsabile d'i P.O. assegna a ciascun dipendente del proprio settore un numero massimo di cinque obiettivi individuali e/o di gruppo.

Il punteggio complessivamente riservato alla valutazione dei risultati sarà parametro in 50esimi e ad ogni obiettivo verrà attribuito lo stesso peso.

Il mancato conseguimento dell'obiettivo, ove derivante da circostanze sopravvenute non imputabili al dipendente, equivarrà a conseguimento pieno dell'obiettivo, a condizione che il soggetto da valutare abbia tempestivamente rappresentato le cause ostative al titolare di P.O. nel momento in cui esse si sono appalesate.

In tal caso è possibile assegnare al dipendente uno o più nuovi obiettivi sostitutivi realizzabili nella parte residuale dell'esercizio che diverranno oggetto di valutazione.

Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Responsabile di P.O., secondo la seguente scala di valori, riferibile, in ultima analisi, al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato in termini quali-quantitativi:

0,01 - 4,00 risultati scarsi;

4,01 - 6,0 risultati modesti;

6,01 - 8,00 risultati buoni;

8,01 - 9,50 risultati elevati;

9,51 - 10,00 risultati ottimi.

Verranno assegnati massimo 10 punti per obiettivo e il totale complessivo della valutazione dei singoli obiettivi attribuiti verrà proporzionalmente rapportato al punteggio massimo teoricamente realizzabile (punti 50).

Alla valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi viene riservato un massimo di 50 punti, secondo diversi criteri di ambito gestionale (come si gestisce la propria attività), relazionale (come ci si comporta con gli altri) e innovativo/cognitivo (come si contribuisce al miglioramento, anche mediante

l'acquisizione di nuove competenze). Per ogni criterio è stata individuata una specifica definizione e descritti dettagliatamente un set di comportamenti attesi, come da allegata scheda (a11.3). La valutazione delle competenze/comportamenti è effettuata attraverso l'osservazione diretta con riferimento ai seguenti parametri:

- 1) Orientamento all'utente/cittadino;
- 2) Impegno e affidabilità;
- 3) Flessibilità;
- 4) Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti;
- 5) Disponibilità al lavoro di gruppo;
- 6) Collaborazione interna;
- 7) Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative.

La valutazione per ciascuno delle sette competenze/comportamenti sarà effettuata secondo una scala da 1 a 5 come di seguito riportata: Scarso: 1 - Migliorabile: 2 - Adeguato: 3 - Elevato: 4 - Ottimo: 5.

Il totale complessivo attribuito verrà proporzionalmente rapportato al punteggio massimo teoricamente realizzabile (punti 50).

Il procedimento di valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa si compone di tre fasi principali:

1. la fase iniziale di comunicazione e confronto
2. la fase intermedia di verifica e riallineamento della prestazione
3. la fase finale di valutazione della performance.