COMUNE DI MALESCO

Provincia del Verbano-Cusio-Ossola

METODOLOGIA PER L'ATTRIBUZIONE AI DIPENDENTI DELLE PREMIALITA' COLLEGATE ALLA PERFORMANCE

Gli istituti contrattuali che prevedono l'attribuzione di premialità ai dipendenti, in relazione alla performance, con riferimento all'art. 68 del CCNL del comparto funzioni locali, si articolano come segue:

1. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ai fini della premialità corrispondente alla Performance organizzativa, l'Ente destina la percentuale (o la quota) delle risorse definita in sede contrattuale a cui concorrono tutti i dipendenti con l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei seguenti criteri:

a) Sono ammessi alla ripartizione i dipendenti che, nella valutazione ai fini della performance individuale, abbiano conseguito un punteggio complessivo non inferiore a 12 punti.
b) Sono ammessi alla ripartizione i dipendenti che, nel corso dell'anno di valutazione, abbiano assicurato un numero di giorni di presenza superiore a 90.
c) I dipendenti in regime di tempo part time concorrono secondo la percentuale della loro presenza in servizio.
d) Ogni dipendente concorre alla ripartizione di tale premialità in ragione del punteggio conseguito ai fini della performance individuale.

2. LA PERFORMACE INDIVIDUALE

Consiste nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento, mediante l'utilizzo dei seguenti fattori valutativi (punteggio max 20):

1. Effettiva presenza in servizio con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri:

a) Giorni di presenza inferiori a 30: punti 0
b) Giorni di presenza da 31 a 70, punti 1
c) Giorni di presenza da 71 a 110, punti 2
d) Giorni di presenza in numero superiore a 110, punti 3

2. Grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione, con punteggio da 0 a 5, secondo i seguenti criteri**:**

a) Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0

b) Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 1
c) Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 2
d) Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 3
e) Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 4
f) Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 5

3. **Grado di partecipazione e contributo al risultato,** con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:
   a) Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0
   b) Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 1
   c) Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 2
   d) Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 3
   e) Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo apprezzabile: punti 4
   f) Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 5
   g) Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 6

4. **Comportamento organizzativo, con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:**
   a) Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0
   b) Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 1
   c) Il dipendente ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2
   d) Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 3
   e) Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4
   f) Il dipendente ha dimostrato particolare adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 5
   g) Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6

Sarà possibile attribuire un punteggio superiore a 17 esclusivamente a dipendenti che nel corso dell'anno siano stati destinatari di almeno una comunicazione informale di apprezzamento prevista nel successivo comma 5. Di contro, sarà possibile attribuire un punteggio inferiore a 7 esclusivamente a dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto almeno un "rilievo informale" o che siano stati destinatari di gravi misure sanzionatorie.

Nel corso dell'anno di valutazione il responsabile a cui è assegnato il dipendente può indirizzare a questi delle comunicazioni informali relativi ad "apprezzamenti" o "rilievi"

riferiti a situazioni lavorative che si siano verificate non oltre una settimana da tale comunicazione. Tali comunicazioni hanno lo scopo di conferire maggiore oggettività al giudizio valutativo, ricollegandolo direttamente a uno o più eventi certi, consentendo al dipendente di avere immediata notizia degli effetti generati dal suo comportamento e di potervi porre rimedio.

2.1 CONCORRENZA NELLA RIPARTIZIONE DEL PREMIO COLLEGATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

a) Determinazione del budget attribuito alla performance individuale
L'Ente definisce l'ammontare del valore da attribuire ai dipendenti ai fini della performance individuale;

b) Definizione del valore del "punto di valutazione"
Una volta definito il valore di cui al punto precedente, questo viene diviso per il numero dei dipendenti e successivamente per 20, quale punteggio massimo del sistema di valutazione;

c) Determinazione del valore della retribuzione individuale
Ciascun dipendente ottiene la propria valutazione, nel rispetto del sistema prima descritto, il cui valore complessivo viene moltiplicato per il "punto di valutazione" descritto sub b).

2.2 SOGGETTI DEPUTATI ALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

I soggetti deputati alla valutazione sono individuati sulla base del vigente Regolamento Comunale sull'Ordimento degli Uffici e dei Servizi, nonché sulla base del Regolamento disciplinante i controlli interni.

In assenza di diversa previsione regolamentare i responsabili di Settore e/o i responsabili ai quali è stata conferito un incarico di posizione organizzativa sono incaricati della valutazione dei dipendenti assegnati al rispettivo settore/servizio, garantendo la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché del principio di premialità;

L'Organismo di Valutazione (ove non costituito il Segretario Comunale) effettua la valutazione annuale delle posizioni organizzative (Responsabili di Settore/Servizio), accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati e la positività dei risultati, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di misurazione, valutazione e di incentivazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa;

COMUNE DI MALESCO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

ANNO_____

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE
CATEGORIA
PROFILO
SETTORE/AREA DI APPARTENENZA
RESPONSABILE

1. **Effettiva presenza in servizio**

		Punti
	Giorni di presenza inferiori a 30	**0**
	Giorni di presenza da 31 a 70	**1**
	Giorni di presenza da 71 a 110	**2**
	Giorni di presenza in numero superiore a 110	**3**

2. **Grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**

		Punti
	Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste	**0**
	Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite	**1**
	Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite	**2**
	Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità	**3**
	Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità	**4**
	Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento	**5**

3. **Grado di partecipazione e contributo al risultato**

		Punti
	Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione	**0**
	Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi	**1**
	Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo	**2**
	Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite	**3**
	Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo apprezzabile	**4**
	Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile	**5**
	Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente	**6**

4. **Comportamento organizzativo,** con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:

		Punti
	Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie	**0**
	Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale	**1**
	Il dipendente ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	**2**
	Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	**3**
	Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	**4**
	Il dipendente ha dimostrato particolare adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	**5**
	Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	**6**

PUNTEGGIO COMPLESSIVO _____

Malesco, lì _____

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE

_____