



CITTÀ di GUARDIAGRELE ***Provincia di Chieti***

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Norme transitorie



Art. 1. Oggetto

1. Ai sensi del comma 1 dell'art.6 del D.Lgs. 01.08.2011 N. 141 l'articolazione delle fasce di merito prevista dal presente sistema si applica a partire dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006 – 2009.
2. Sino all'applicazione delle fasce di merito il premio, ferma restando la necessaria applicazione in sede di valutazione di criteri fortemente meritocratici e selettivi, è attribuito al personale dipendente con la seguente metodologia:
 - a) valutazione delle competenze e dei comportamenti.
 - b) valutazione del livello di conseguimento di obiettivi individuali o di gruppo.

Art.2 Ambiti di valutazione

1. Per la valutazione delle competenze e dei comportamenti si terrà conto dei parametri valutativi indicati nel punto 7.2.4 del sistema ri parametrando su 100 i punti complessivamente assegnabili come da scheda che si allega.
2. Per l'assegnazione e valutazione degli obiettivi collettivi e/o individuali si rimanda a quanto specificato nei punti 7.2.2 e 7.2.3. del sistema, escludendo nel periodo transitorio i riferimenti ai parametri valutativi ivi contenuti.
3. I responsabili di settore assegneranno obiettivi e per ciascuno di essi indicheranno la quota di premialità relativa.

Art.3 – Quote di premialità

1. La premialità verrà erogata valutando separatamente il parametro a) (*valutazione delle competenze e dei comportamenti*) e dall'altro il parametro b) *livello di conseguimento dell'obiettivo*.
2. I due parametri verranno finanziati con distinte quote delle risorse destinate alla premialità da stabilirsi in sede di contrattazione.
3. La quota destinata agli obiettivi viene ripartita ed assegnata dalla giunta ai responsabili di settore sulla scorta degli obiettivi PEG e del personale assegnato.
4. I responsabili di settore, accerteranno il raggiungimento pieno o parziale degli obiettivi assegnati e provvederanno a liquidare in favore del personale la quota di premialità corrispondente.

Art. 4 - Premialità delle competenze e dei comportamenti

1. La quota di premialità destinata al parametro a) del comma 2 dell'art.1 è attribuita al personale dipendente con la seguente metodologia:
 - a) la quota destinata complessivamente al premio è divisa per il numero dei dipendenti concorrenti nell'anno all'assegnazione del premio, individuandosi così la quota potenziale massima conseguibile da ogni singolo dipendente;
 - b) sulla base del punteggio attribuito in sede di valutazione applicando i criteri previsti dal sistema al singolo dipendente è assegnato il premio nella percentuale corrispondente rispetto alla quota potenziale massima come da tabella che segue:

- sino a punti 69	zero
- da punti 70 a 76	60%
- da punti 77 a 82	70%
- da punti 83 a 88	80%
- da punti 89 a 94	90%
- da punti 95 a 100	100%
2. Quanto residua per effetto dell'attribuzione del premio effettuato con i criteri di cui sopra è attribuito in misura uguale ai dipendenti che hanno conseguito la valutazione di punti 100.

Art. 5. norme finali

1. Le presenti norme transitorie si applicano nella fase transitoria a prescindere dal numero di dipendenti in servizio nell'ente.
2. Relativamente agli incaricati di P.O. nella fase transitoria si applica in ogni caso il metodo per l'attribuzione dell'indennità di risultato previsto a regime ove l'ente abbia non più di 5 incaricati.
3. Resta ferma l'applicabilità del vigente "sistema di misurazione di valutazione della performance" e del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi" per le parti non contrastanti con la presente disciplina del periodo transitorio.



Città di Guardiagrele

(Provincia di Chieti)

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTE					
n.o.	criterio	Sub criterio	p. parziali	punti max	
1	competenze dimostrate			30	
	insufficienti o scarse		0		
	sufficienti		15		
	discrete		20		
	buone		25		
	ottime		30		
2	comportamenti professionali			30	
	Affidabilità: p.10				
	insufficienti o scarse		3		
	sufficienti		6		
	discrete		7		
	buone		8		
	ottime		10		
	Tempestività P.10				
	insufficienti o scarse		3		
	sufficienti		6		
	discrete		7		
	buone		8		
	ottime		10		
	Flessibilità P.10				
	insufficienti o scarse		3		
	sufficienti		6		
	discrete		7		
	buone		8		
	ottime		10		
	3	comportamenti organizzativi			40
capacità di esercitare i compiti in autonomia P.10					
3.01		insufficienti o scarse		3	
		sufficienti		6	
		discrete		7	
		buone		8	
		ottime		10	
capacità di gestire le relazioni con i superiori: P.10					
3.02		insufficienti o scarse		3	
		sufficienti		6	
		discrete		7	
		buone		8	
		ottime		10	
capacità di gestire le relazioni con i colleghi P.10					
3.03		insufficienti o scarse		3	
		sufficienti		6	
		discrete		7	
		buone		8	
		ottime		10	
capacità di gestire le relazioni con gli utenti P.10					
3.04		insufficienti o scarse		3	
	sufficienti		6		
	discrete		7		
	buone		8		
	ottime		10		
	TOTALE			100	