



## ***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.1.08.2011,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. Nelle more di quanto sopra, ferma restando la necessaria applicazione in sede di valutazione di criteri fortemente meritocratici e selettivi, il premio individuato nel comma 3 lett. B) dell'art.59 del vigente regolamento di organizzazione "incentivi al merito ed all'incremento della produttività" 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 di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C.n. 54 del 05.05.2011 - di seguito " sistema" - riparametrando su 100 i punti complessivamente assegnabili come da scheda che si allega.
2. Al fine di rendere il processo valutativo maggiormente trasparente e efficace rispetto ai miglioramenti attesi dalla performance individuale, i responsabili di settore faranno precedere la valutazione della performance del personale ad essi assegnato da una fase di ascolto dei medesimi durante la quale potranno acquisire auto – valutazioni, fermo restando la titolarità e responsabilità in capo ai medesimi del processo valutativo.
3. 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.

**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 dalla contrattazione integrativa agli obiettivi viene ripartita ed assegnata dalla giunta ai responsabili di settore sentiti i responsabili di settore, con i seguenti criteri:
  - a) il 40% in relazione al numero di personale assegnato al settore;
  - b) il 60 % in relazione al maggiore o minore peso degli obiettivi complessivamente gravanti sul settore nel corso dell'anno come risultanti dal piano della performance e peg.
4. I responsabili di settore assegneranno al proprio personale, nei termini indicati dal "sistema" obiettivi e per ciascuno di essi indicheranno la quota di premialità relativa; infine 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 che abbia conseguito un punteggio individuale superiore a 69, è assegnato il premio nella percentuale corrispondente, rispetto alla quota potenziale massima, al punteggio conseguito ( ad es. punti conseguiti 85 premio individuale 85% della quota potenziale massima)
  - c) Quanto residua per effetto dell'attribuzione del premio effettuato con i criteri di cui sopra è nuovamente ripartito tra i dipendenti in misura proporzionale al punteggio conseguito sulla scorta del seguente procedimento di calcolo:  
***incentivo individuale = punteggio conseguito x (quota premialità residua /  $\sum$  punteggi reali) dove:  $\sum$  punteggi reali*** rappresenta la sommatoria di tutti i punteggi complessivamente conseguiti dai dipendenti dell'ente.



**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	<b>competenze dimostrate</b>			<b>30</b>	
		insufficienti o scarse	0		
		sufficienti	15		
		discrete	20		
		buone	25		
		ottime	30		
2	<b>comportamenti professionali</b>			<b>30</b>	
	<b>Affidabilità: p.10</b>				
	2.01		insufficienti o scarse	3	
			sufficienti	6	
			discrete	7	
			buone	8	
			ottime	10	
	<b>Tempestività P.10</b>				
	2.02		insufficienti o scarse	3	
			sufficienti	6	
			discrete	7	
			buone	8	
			ottime	10	
	<b>Flessibilità P.10</b>				
	2.03		insufficienti o scarse	3	
			sufficienti	6	
			discrete	7	
			buone	8	
			ottime	10	
	3	<b>comportamenti organizzativi</b>			<b>40</b>
		<b>capacità di esercitare i compiti in autonomia P.10</b>			
3.01			insufficienti o scarse	3	
			sufficienti	6	
			discrete	7	
			buone	8	
			ottime	10	
<b>capacità di gestire le relazioni con i superiori: P.10</b>					
3.02			insufficienti o scarse	3	
			sufficienti	6	
			discrete	7	
			buone	8	
			ottime	10	
<b>capacità di gestire le relazioni con i colleghi P.10</b>					
3.03			insufficienti o scarse	3	
			sufficienti	6	
			discrete	7	
			buone	8	
			ottime	10	
<b>capacità di gestire le relazioni con gli utenti P.10</b>					
3.04			insufficienti o scarse	3	
		sufficienti	6		
		discrete	7		
		buone	8		
		ottime	10		
		TOTALE			100