

Criteri per l'assegnazione del trattamento accessorio

La valutazione individuale compete al dirigente del Settore, si compone dei risultati derivanti da due aspetti basilari : i risultati della performance organizzativa dell'ente, e la performance individuale, quest'ultima suddivisa al fine della valutazione in due parti:

apporto personale al raggiungimento degli obiettivi ;

- competenze e comportamenti;
- differenziata per fattori e pesi in base alla categoria di appartenenza

La valutazione delle prestazioni è espressa in punti , rapportata al rispettivo peso.

Il risultato finale cioè la somma tra la valutazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale viene raggruppata secondo le seguenti classi:

punteggio	classi	Distribuzione del fondo
Da 81 a 100	1^	200
Da 71 a 80	2^	150
Da 61 a 70	3^	100
Da 0 a 60	4^	0

In rapporto alla classe di appartenenza il fondo di produttività - annualmente stanziato- viene distribuito in proporzione.

Nel caso del personale cat. D incaricato di Alta Professionalità o di Posizione Organizzativa (AP/PO) l'elemento che determina l'importo complessivo del premio è la retribuzione di risultato massima, fissata nella misura del 25% della retribuzione di posizione.

Sulla base di tale importo massimo e della valutazione individuale ottenuta, viene determinato l'importo del premio (retribuzione di risultato).

La retribuzione di risultato dei Dirigenti a seguito di valutazione della performance organizzativa da parte dell' O.I.V. e individuale che compete al Segretario generale è attribuita dal Sindaco ed è distribuita proporzionalmente al punteggio da ciascuno conseguito sino all'esaurimento del fondo assegnato per l'anno di competenza.

Per approfondimenti, si rimanda al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance