



## COMUNE DI MONTECRESTESE

Provincia del Verbano Cusio Ossola

### CRITERI DEFINITI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO.

Il sistema di Valutazione della performance adottato si articola in modo tale da distinguere fra Dirigenti e/o titolari di Posizione Organizzativa e gli altri dipendenti.

Tale sistema è orientato a valutare il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione ed assegnati ai Dirigenti o agli altri impiegati, direttivi, in assenza dei primi, attraverso 'utilizzo di una specifica scheda nella quale sono indicati gli obiettivi assegnati, la loro rilevanza nonché il grado di raggiungimento. Un singolo obiettivo non raggiunto almeno al 60% è considerato non raggiunto.

Il grado di raggiungimento complessivo deve essere superiore al 50% ed un apposita griglia determina quale grado di retribuzione di risultato debba essere riconosciuto in funzione dell'indice di raggiungimento, con una graduazione del sistema premiante compreso fra il 30% dell'indennità di risultato definita ed il 100% in caso di raggiungimento complessivo completo.

Tale corrispettivo non è però solamente riconducibile al raggiungimento degli obiettivi, ma è temperato anche dal risultato di una scheda di valutazione della prestazione rispetto ad alcuni parametri professional-gestionali che consente di attribuire ai valutati una graduazione rispetto a cinque fasce di merito, e precisamente eccellenza, validità, adeguatezza, sufficienza e critica. Ogni fascia comporta una percentuale alla quale riferire il trattamento accessorio.

L'Amministrazione definisce il peso attribuire alle due schede, nel senso che la prima scheda quella relativa agli obiettivi, può avere una rilevanza del 50-60% o oltre sino ad un massimo del 75%, mentre la seconda scheda presenterà una valenza al completamento a 100.

Conseguentemente il trattamento accessorio è frutto della concorrenza dei due valori.

Relativamente agli altri dipendenti la valutazione della prestazione, al fine di verificare la loro coerenza con la performance, avviene attraverso l'utilizzo di una scheda specifica che esprime la loro adesione al perseguimento di una prestazione coerente con i principi complessivi degli obiettivi dell'Ente.

In tale logica si vuole esprimere la capacità di soddisfare parametri comportamentali che possano rappresentare la loro attenzione agli aspetti professionali della prestazione, nonché la loro sensibilità al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'Ente, non solamente quelli specifici assegnati ai Responsabili ma, anche a quelli che favoriscano il funzionamento delle strutture in cui questi operano, in una impostazione di market-in e di soddisfacimento dei bisogni dell'utenza.

Anche in questo segmento di dipendenti, fermo restando la conduzione della valutazione alle summenzionate fasce di merito, un algoritmo consente di determinare la quantità di premio di produttività da attribuire.

Nell'Ente, stante la ridotta forza lavoro e considerando che nel suo complesso viene assicurato il corretto svolgimento delle diverse attività, non si riscontra una distribuzione delle valutazioni nelle predette fasce di merito, ma si ritiene di differenziare comunque il summenzionato premio.

Montecrestese, 06 aprile 2017

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Vincenzo IZZO

Dott. Sandro AVIGNANO

Sig.ra Simona VALENTE