

Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio

Le risorse annualmente destinate al trattamento accessorio collegato alla performance sono attribuite al personale dipendente in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed in base al *range* di valutazione ottenuta.

Per le risorse destinate al trattamento accessorio si intendono:

- Per il **Segretario Comunale** la retribuzione di risultato prevista dal rispettivo inquadramento contrattuale . A previsione è pari al massimo contrattuale erogabile
La retribuzione di risultato compete solo se è stato conseguito complessivamente almeno 60 punti.
In tal caso la retribuzione di risultato è erogata nella seguente misura :

- a) punti 60-70 60%
- b) punti 71-80 70%
- b) punti 81-90 80%
- b) punti 91-95 90%
- b) punti 96-100 100%

- Per i **funzionari incaricati di PO** la retribuzione di risultato prevista dal rispettivo inquadramento contrattuale . A previsione è pari al massimo contrattuale erogabile.
La retribuzione di risultato compete solo al personale che abbia conseguito complessivamente almeno 60 punti. In tal caso la retribuzione di risultato è erogata nella seguente misura :

- a) punti 60-70 60%
- b) punti 71-80 70%
- b) punti 81-90 80%
- b) punti 91-95 90%
- b) punti 96-100 100%

- Per il **restante personale** [cat. D / C / A-B] i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione 3 allegata e quindi la metodologia in argomento viene applicata esclusivamente per determinare l'erogazione dei suddetti compensi.

Ad inizio anno viene stimato il *quantum* della produttività sulla base della disponibilità residua del fondo e, conseguentemente, viene effettuata una proiezione della produttività media sul numero totale dei dipendenti , ottenendo così un valore teorico medio *pro capite* della produttività, ovvero il massimo individuabile attribuibile.

A consuntivo dopo aver sottratto dal fondo dell'anno di riferimento le somme liquidate riguardanti le varie indennità previste in sede di contrattazione decentrata e da norme contrattuali, viene determinata la quota effettivamente disponibile per la produttività e ricalcolato il massimo individuabile attribuibile.

Il compenso diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi compete solo al personale che abbia conseguito complessivamente almeno 60 punti . In tal caso il compenso è erogato nella seguente misura:

- a) punti 60-70 60%
- b) punti 71-80 70%
- b) punti 81-90 80%
- b) punti 91-95 90%
- b) punti 96-100 100%

Dividendo l'ammontare complessivo della produttività per la somma delle percentuali pari o superiori al 60% spettanti a ciascun dipendente in base ai punti assegnati dai Responsabili, si ottiene il valore/punto unitario per la produttività.

Pertanto ogni dipendente che consegue almeno 60 punti avrà un premio di produttività pari al punto reale così ottenuto moltiplicato per la percentuale assegnata, potendosi verificare il superamento del massimo individuale attribuibile a previsione.

Gli istituti premianti sopra indicati sono comunque riconosciuti nell'ambito delle risorse messe a disposizione nella contrattazione decentrata.