

COMUNE DI PORTOMAGGIORE

Art. 20, comma 2, D.Lgs 33/2013

CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Secondo il vigente SISTEMA di MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE, approvato con deliberazione G.C. n. 27 del 22/03/2011, l'assegnazione del trattamento accessorio al personale avviene sulla base della valutazione della performance individuale (ossia il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder).

La misurazione e la valutazione della performance individuale **dei dirigenti** e quindi la quantificazione della **retribuzione di risultato** effettivamente erogabile per ciascun dirigente, sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi strategici dell'ente monitorati attraverso indicatori che consentono di analizzare il grado di realizzazione dei risultati attesi (performance organizzativa strategica);
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi gestionali/operativi del Settore di riferimento e agli indicatori di performance a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna (performance organizzativa di tipo operativa del Settore);
- c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (valutazione effettuata annualmente per ciascun dirigente dal Sindaco su proposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione con supporto del Segretario Comunale);
- d) ai comportamenti organizzativi sulla base della valutazione effettuata annualmente per ciascun dirigente dal Sindaco su proposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione con supporto del Segretario Comunale.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del **restante personale**, e quindi la **quantificazione dei premi**, sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi strategici dell'ente e al grado di partecipazione del singolo dipendente alla realizzazione degli stessi definito dal dirigente di riferimento;

- b) al raggiungimento di specifici obiettivi gestionali/operativi del Settore di riferimento e al grado di partecipazione del singolo dipendente alla realizzazione degli stessi definito dal dirigente di riferimento;
- c) ai comportamenti organizzativi sulla base della valutazione effettuata annualmente dal dirigente di riferimento con apposita scheda (legati all'organizzazione, di relazione, di realizzazione, professionali).