

Sintesi dei criteri definiti nei sistemi di valutazione e misurazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio (premierità) dei dipendenti del Comune di Montevarchi

La valutazione e misurazione della performance dei dipendenti dell'ente viene riferita alla:

- **performance a livello di ente:** livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative e dallo stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico amministrativo.
- **performance organizzativa:** livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- **performance individuale:** risultati individuali, competenza professionale e competenza organizzativa;

La destinazione delle risorse annualmente disponibili per la performance dei dipendenti dell'ente, preventivamente suddivise fra dirigenti, posizioni organizzative e personale dei livelli, è così finalizzata per ciascuna delle predette categorie di personale:

	Dirigenti	PO e AP	Altri dipendenti
Performance a livello di ente	10%	10%	5%
Performance unità organizzativa	60%	40%	40%
Performance individuale	30%	50%	55%
Totale	100%	100%	100%

Le risorse vengono rese disponibili, per ciascuna tipologia di performance, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, accertato dal Nucleo di Valutazione sulla base dei seguenti criteri:

- valore di performance pari o superiore al 90%:100%;
- valore di performance di ente pari o superiore al 50%: percentuale effettiva;
- valore di performance di ente pari o superiore al 41%: 40%;
- valore di performance di ente inferiore al 41%: nessuna distribuzione delle risorse;

Il premio correlato alla performance d'ente viene distribuito ai dipendenti dei livelli sulla base della presenza in servizio e della categoria di appartenenza e al personale dirigente ed incaricato di PO sulla base del periodo di conferimento dei rispettivi incarichi.

Il premio correlato alla performance di unità organizzativa viene distribuito al personale dei livelli sulla base della presenza in servizio, della categoria di appartenenza e della media del peso degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa e al personale dirigente ed incaricato di PO sulla base del periodo di conferimento dei rispettivi incarichi e della media del peso degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di preposizione.

Il premio correlato alla performance individuale viene così distribuito:

- al personale dirigente sulla base del punteggio della valutazione individuale e del periodo di conferimento dei rispettivi incarichi;

- al personale dei livelli incaricato di PO sulla base del punteggio della valutazione individuale, del periodo di conferimento dei rispettivi incarichi e del peso del valore economico di posizione.
- al personale dei livelli non incaricato di PO, sulla base della valutazione individuale, presenza in servizio e categoria di appartenenza.

Le valutazioni individuali, suddivise fra Dirigenti, Posizioni Organizzative e personale dei livelli non incaricato di PO, vengono articolate entro i valori sotto raggruppati:

	Dirigenti	PO e AP	Dipendenti
Risultati individuali	60%	30%	20%
Competenze professionali e comportamenti organizzativi	40%	70%	80%
Totale	100%	100%	100%

Qualora nella valutazione individuale non sia stato raggiunto il punteggio minimo di 60/100, il dipendente non partecipa all'attribuzione di nessuno dei premi relativi alla performance d'ente, alla performance di unità organizzativa ed alla performance individuale.