

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

Il sistema di valutazione viene applicato a tutto il personale dipendente, titolari di elevata qualificazione, dirigenti e segretario comunale con una differenziazione sui valori e fattori da prendere a riferimento.

La valutazione della prestazione avviene su due piani: l'adeguatezza dei comportamenti organizzativi e il grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati. La valutazione sul piano delle competenze organizzative viene valutata a sua volta su 4 fattori in ragione dei quali viene misurata in quale capacità ciascun dipendente manifesta comportamenti e atteggiamenti tipici di una direzione in grado di svolgere efficacemente il proprio ruolo. La valutazione sul piano degli obiettivi richiede una formulazione a priori degli stessi e la contestuale identificazione di risultati specifici espressi attraverso idonei indicatori di risultato che consentono di determinare a consuntivo la misura in cui ciascun obiettivo è stato raggiunto.

Ai dirigenti e al segretario vengono assegnati specifici obiettivi ritenuti altamente strategici per l'ente ai quali viene assegnato un indicatore del grado di rilevanza che lo stesso assume nell'ambito complessivo della valutazione del dirigente. La pesatura di tali obiettivi prende in esame la loro strategicità, il grado di innovazione, la complessità realizzativa ed ogni altro criterio che ne motivi la correlazione all'erogazione dell'indennità di risultato al dirigente e al segretario.

La misurazione dei risultati della programmazione operativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e parametri a rilevanza interna ed esterna che sono declinati in obiettivi, indicatori, con indicazione se trattasi di obiettivo di funzionamento, miglioramento e di sviluppo, nonché il grado di raggiungimento.

Il Nucleo di Valutazione effettua semestralmente verifiche intermedie sull'andamento della performance e si occupa della valutazione annuale della stessa al fine dell'erogazione della parte di salario accessorio correlato al raggiungimento degli obiettivi.