

## VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

La valutazione complessiva per i dipendenti, disposizione organizzativa/alta professionalità e la par opportuna differenziazione tra le citate categorie, att

- Valutazione sulla performance organizzativa;
- Valutazione sulla performance individuale;
- Valutazione di obiettivi di gruppo od individu
- Valutazione delle competenze individuali;
- Valutazione dei comportamenti individuali.

L'organismo indipendente di valutazione certifica la del Segretario Generale e dei dirigenti dell'Ente. A previsti dalla normativa contrattuale e dalla legge.

- **Il sistema di misurazione e valutazione indiv**

Il sistema di misurazione e valutazione della perform

- per la sua compattezza ed omogeneità. Tutto il responsabile di posizione organizzativa o non d meccanismi;
- per aver posto un collegamento strettissimo fra l individuale. La valutazione di ciascuna unità orga del personale che vi lavora, dal responsabile tit Dirigente dal quale dipende.

Il sistema, per i Dirigenti ed il personale responsabile sulla valutazione di seguenti componenti: gli ob comportamenti organizzativi dimostrati con un pu comportamenti organizzativi dei Dirigenti e dei tit organizzativa/alta professionalità) sono correlati:

- alla pianificazione e gestione;
- alla gestione delle risorse umane;
- alla comunicazione e cooperazione;
- all'organizzazione e innovazione.

Ai fini della valutazione finale, l'OIV, potrà effettua evidenziato nel sistema di misurazione e valutazion titolare di posizione organizzativa si basa sulla seguen

CATEGORIA	Prestazioni individuali	Prestazioni individuali (alta professionalità)
Prestazioni individuali	Istruttore direttivo	contributo ai programmi

			Capac
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istruttore amministrativo e contabile</li> </ul>	dell'unità organizzativa o servizio di appartenenza	Capa
			Ori

Categoria	Profilo concorsuale	Relazione all'unità organizzativa (caso pari al 50%)	Coef. (0/100)
IC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istruttore amministrativo</li> </ul>	Contributo ai programmi dell'unità organizzativa o servizio di appartenenza	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istruttore contabile</li> </ul>		Capac
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istruttore tecnico</li> </ul>		Capac
			Ori

La misu  
strume  
Il grado  
individu  
scopo,  
sintetic  
mancat  
fini dell  
SISTEM  
Il Sisten

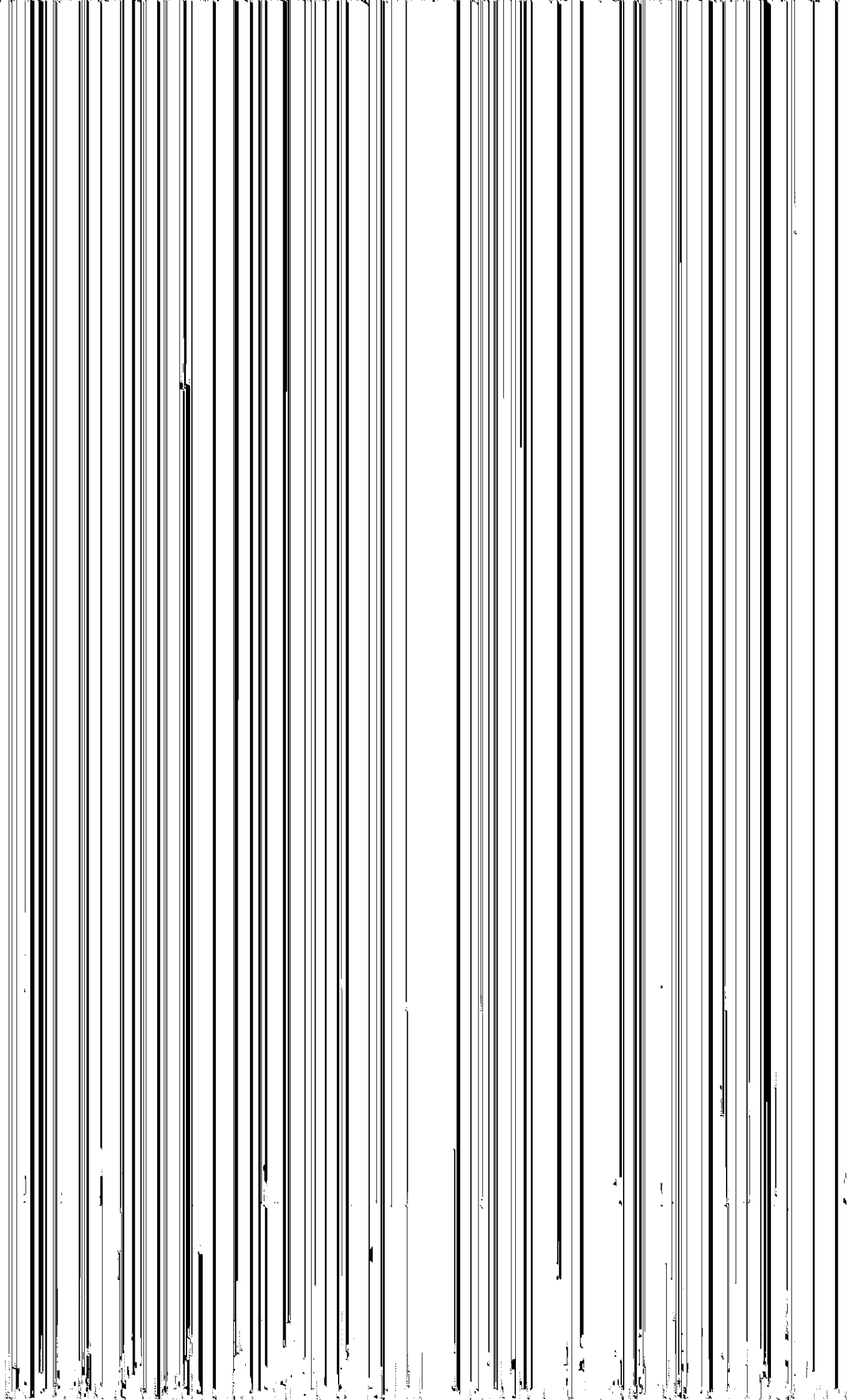
Alcun

le Ecce  
Econom  
Formaz  
Perform  
per l'In  
posizion  
Per qua

le Ecce  
Econom  
Formaz  
Perform  
per l'In  
posizion  
Per qua

le Ecce  
Econom  
Formaz  
Perform  
per l'In  
posizion  
Per qua

le Ecce  
Econom  
Formaz  
Perform  
per l'In  
posizion  
Per qua



individuale	degli obiettivi	risultato	
Performance	Obiettivi	Retribuzione di	25%
organizzativa	organizzativi	risultato	

Per quanto riguarda i responsabili titolari di posizione organizzativa/alta profes indica le premialità da corrispondere:

Performance	Raggiungimento	Raggiungimento	Retrit
individuale	degli obiettivi	obiettivi individuali	di ris
		e/o di gruppo	
Performance	Obiettivi	Comportamenti	Retrit
organizzativa	organizzativi	organizzativi	di ris

Per tutti gli altri dipendenti i cui obiettivi sono assegnati dal Dirigente:

Performance	Raggiungimento	Raggiungimento	Fondo
individuale	degli obiettivi	degli obiettivi	produttiv
		dell'unità	
		organizzativa	
Performance	Comportamenti	Comportamenti	Fondo
organizzativa	organizzativi	organizzativi	produttiv

Secondo le disposizioni di cui al D.Lgs.150/09 restano da stabilire gli ulterio direttamente con il fondo per la produttività ossia:

Performance dell'Ente	Raggiungimento obiettivi strategici	Con
Bonus per le Eccellenze	Nel limite del 5% delle migliori valutazioni	Con
Premio annuale per l'innovazione	Personale partecipante al progetto risultato vincitore	Con
Progressioni economiche	Tre anni consecutivi fascia alta di valutazione	Risc
Premio per l'efficienza	Presentazione proposte	Risp
Percorsi di alta formazione	Assegnati dal Segretario Generale a personale meritevole	Bila

Per quanto riguarda la distribuzione in fasce previste dall'art.19, comma 1, del l 04/02/2011 tra il Ministero della Pubblica Amministrazione e le parti sinda utilizzarle esclusivamente per le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione de Dl n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 133/2008 (c.d. divide