

COMUNE DI LAURITO (SA)

CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	DOCUMENTI CHE LI PREVEDONO E DISCIPLINANO
<p>Il sistema di Misurazione e valutazione della performance viene applicato a tutto il personale dipendente, ivi inclusi i responsabili di posizione organizzativa, ed il segretario generale, con una differenziazione sugli indicatori, sui fattori e sui valori da prendere a riferimento.</p> <p>La valutazione della prestazione per i responsabili di P.O. avviene su:</p> <p><u>Performance individuale</u>, viene valutata in relazione agli obiettivi specifici/ generali assegnati, nonché alle competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi (quest'ultima valutata sulla base di 7 fattori, in ragione dei quali viene misurata la capacità di ciascun dipendente di manifestare comportamenti e atteggiamenti tipici di una direzione in grado di svolgere efficacemente il proprio ruolo); la valutazione sugli obiettivi si basa sulla determinazione a priori degli obiettivi, previsti ed approvati –concordemente con la dirigenza- dalla Giunta Comunale nell'ambito del Piano della Performance –annuale e triennale- e con l'approvazione del PEG. La valutazione degli obiettivi formulati a priori e per i quali sono attesi specifici risultati, viene svolta attraverso idonei indicatori di risultato (pesatura/punteggi) 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.</p>	<p>Il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance dell'Ente prevede la definizione delle attività relative al ciclo della performance, individua i soggetti coinvolti, gli strumenti di programmazione e rendicontazione, le fasi in cui si compone le modalità, la tempistica, i nonché le schede da utilizzare con i punteggi e gli indicatori, finalizzati alla misurazione e valutazione della performance individuale, organizzativa, di ente. IL SMVP è approvato con D.G.C. n. 47 del 26.06.2018.</p>

Performance organizzativa, viene valutata in relazione all'andamento degli indicatori della condizione dell'Ente, alla performance organizzativa ed individuale valutata dall'utenza, al rispetto dei vincoli dettati dal legislatore

Vi è, poi, una scheda simile a quella predisposta per i responsabili di P.O. e per il segretario, che si riferisce alla valutazione del personale non P.O., laddove viene misurata e valutata la performance individuale e quella organizzativa, sempre per il raggiungimento di obiettivi e riferita alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi - con metodo semplificato-.

Il Nucleo di Valutazione effettua nel corso dell'esercizio il monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalandone le criticità; alla fine di ogni esercizio, il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla valutazione dell'attività svolta, finalizzandola, sia al miglioramento progressivo dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, sia al fine dell'erogazione della parte di salario accessorio correlato al raggiungimento degli obiettivi.