

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELL' OIV

Sintesi del Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sez. "B", Area delle Posizioni Organizzative e posizioni di staff (G.C. n. 294/'11)

La valutazione delle Posizioni Organizzative (alle quali sono contrattualmente parificate le posizioni di staff), viene effettuata in rapporto agli obiettivi del PEG, in coerenza con la Relazione previsionale e programmatica e agli atti di indirizzo deliberati dalla Giunta, secondo le fasi che seguono:

1-l'OIV, chiede alle PP.OO. ed alle posizioni di staff un Report (semestrale); per gli anni passati, il report è annuale;

2- al Report (relazione in merito al raggiungimento degli obiettivi), la P.O., allega le schede del PEG di riferimento che somministrate ai responsabili dei Servizi contengono: gli obiettivi, la percentuale di raggiungimento, il numero dei provvedimenti e proposte elaborate; firma del responsabile del Servizio/Ufficio;

3-le posizioni di staff, non essendo funzioni Dirigenziali, trasmettono solo la relazione di Report di raggiungimento degli obiettivi fissati dal Decreto di nomina;

4-la Posizione Organizzativa e le Posizioni di staff, indicano nel Report anche le criticità riscontrate e propongono anche soluzioni per superarle;

5-l'OIV, invita le Posizione Organizzative e le Posizioni di Staff ad un colloquio individuale di feedback;

6-successivamente, l'OIV provvederà alla redazione delle schede di valutazione (allegato B della deliberazione di G.C. n. 294 del 2011);

7-per ogni Posizione Organizzativa/Posizione di staff, l'OIV, trasmetterà al Sindaco e al dipendente interessato la scheda di valutazione con una relazione di accompagnamento riassuntiva della valutazione;

8-il punteggio finale, su base 100, che risulterà dal "QUADRO DI SINTESI" della scheda di valutazione dei risultati, indicherà la percentuale di assegnazione della indennità di risultato, secondo la tabella che segue:

fino a 59 punti	0% della quota di fondo di retribuzione di risultato assegnata
da 60 punti a 74 punti	70% della quota di fondo di retribuzione di risultato assegnata
da 75 punti a 89 punti	85% della quota di fondo di retribuzione di risultato assegnata
oltre i 90 punti	100% della quota di fondo di retribuzione di risultato assegnata