

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PREMI

Per completezza di informazioni si riportano alcune note aggiuntive anche sulle valutazioni delle performance individuale del personale dirigente e non dirigente.

Le metodologie di valutazione per il personale dirigente e non dirigente è disciplinata negli articoli 8, 9 e 10 del *Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance* approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n.299 del 11/12/2013. L'articolazione della metodologia di valutazione e la gestione del sistema è descritta, sia per il personale dipendente, sia per quello dirigente negli allegati al regolamento.

Personale non dirigente

Il sistema di valutazione dei dipendenti prevede la collocazione dei dipendenti in quattro fasce "di merito" sulla base del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Al termine del processo, che parte all'inizio dell'anno con l'assegnazione degli obiettivi individuali e si conclude all'inizio dell'anno successivo con il colloquio e consegna della scheda individuale di valutazione, le prestazioni dei dipendenti possono essere così classificate:

- superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa
- pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi
- inferiori all'apporto richiesto
- non valutabili

Questo l'esito del processo di valutazione per l'anno 2016, differenziato per categoria di inquadramento:

Valutazione prestazioni (n. dip. per categoria)	categoria				Totale
	B	C	D	D-PO	
superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	26	29	36	12	103
pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	63	49	45		157
inferiori all'apporto richiesto	0		1		1
non valutabili	2	2	1		5
Totale	91	80	83	12	266

Valutazione prestazioni (%. dip. per categoria)	categoria				Totale
	B	C	D	D-PO	
superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	28,57%	36,25 %	43,38%	100,00 %	38,72%
pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	69,23%	61,25 %	54,22%	0,00%	59,02%
inferiori all'apporto richiesto	0,00%	0,00%	1,20%	0,00%	0,38%
non valutabili	2,20%	2,50%	1,20%	0,00%	1,88%
Totale	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00%

Al personale non incaricato di posizione organizzativa sono stati distribuiti premi a titolo di incentivo alla performance individuale per complessivi 281.021,37 euro.

Questo il dato medio relativo ai premi erogati al personale:

Importo medio premi anno 2016 (€)	categoria			Totale
	B	C	D	
Fascia valutazione superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	1.294,03	1.349,00	1.368,67	1.341,08
pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	950,61	1.031,54	1.063,40	1.008,20
inferiori all'apporto richiesto	0,00	0,00-	615,75	615,75
non valutabili	39,93	0,00-	0,00	15,77
Totale complessivo	1.028,72	1.120,83	1.177,60	1.106,38

Agli incaricati di Posizione organizzativa/Alta professionalità sono state attribuite indennità di risultato in misura direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del PEG dell'intero ente (pari al 99,96%), rapportate all'indennità di posizione e alla valutazione conseguita secondo i seguenti parametri:

Fascia valutazione	% della retribuzione di posizione PO
Prestazioni e risultati superiori all'apporto richiesto ed al miglioramento atteso	25%
Prestazioni e risultati pari all'apporto richiesto ed al miglioramento atteso	20%

I premi complessivamente distribuiti a titolo di indennità di risultato per gli incaricati di Posizione organizzativa/Alta professionalità ammontano a 26.848,64 euro.

Personale dirigente

La valutazione della performance individuale del personale dirigente fa riferimento a due ambiti:

- obiettivi di sviluppo e di miglioramento assegnati;
- competenze professionali.

La valutazione degli obiettivi di ogni dirigente è espressa con un valore numerico compreso tra 1 e 5, calcolato tenendo conto del valore di sintesi pari dalla media delle valutazioni degli obiettivi di sviluppo e di miglioramento espressa dall'organismo di controllo interno in relazione alla natura dell'obiettivo e alla percentuale di raggiungimento.

La valutazione delle competenze avviene su un nucleo di competenze comune a tutte le posizioni dirigenziali e sulle competenze legate al ruolo, differenziate per le diverse posizioni assegnate.

La valutazione di sintesi relativa alle competenze è data dalla media ponderata delle valutazioni, il cui valore è compreso tra 1 e 5.

Il punteggio finale di valutazione della performance individuale di ciascun dirigente è espresso con un valore numerico tra 2 e 10, determinato dalla somma dei punteggi attribuiti alla valutazione degli obiettivi e a quella delle competenze.

Ai fini del calcolo dell'indennità di risultato il punteggio finale viene parametrizzato in relazione alla fascia di classificazione della posizione.

L'ammontare complessivo del fondo per la retribuzione di risultato erogabile è proporzionale al raggiungimento complessivo degli obiettivi di sviluppo e di miglioramento del PDO.

L'incentivo individuale spettante ad ogni singolo dirigente è calcolato in misura direttamente proporzionale ai mesi di effettivo servizio e al punteggio finale della performance individuale per l'anno di riferimento. In caso di attribuzione del punteggio minimo (2 punti) l'indennità di risultato non viene erogata.

Per l'anno 2016 alla data in cui si validerà la presente relazione non è ancora stata determinata l'indennità a titolo di risultato ai dirigenti in servizio.