

***Estratto del Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale provinciale (art.43 Regolamento di Organizzazione), approvato con Deliberazione di Giunta Provinciale 3/10/2014 n° 188***

## **DIRIGENTI**

### **Metodologia e strumenti di valutazione**

La valutazione, a ripartizione proporzionale puntuale (detta anche a fasce continue) è espressa in centesimi, considerando 100/100 quale valutazione massima ed è sintetizzata nelle relative schede. Si considera negativa, per gli effetti di cui all'art. 43 c. 5 del vigente Regolamento di Organizzazione, una valutazione inferiore a 65/100

### **Collegamento con la retribuzione di risultato**

All'interno della disponibilità annuale delle risorse destinate alla retribuzione di risultato e fermo restando quanto rimesso, sul tema, alle previsioni dei contratti nazionali nonché alle relazioni sindacali, gli esiti della valutazione ne determinano, con proporzione diretta, l'attribuzione delle quote individuali.

La valutazione inferiore a 65/100 non dà luogo all'attribuzione della retribuzione di risultato.

## **DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

### **Metodologia e strumenti di valutazione**

La valutazione, a ripartizione proporzionale puntuale (detta anche a fasce continue) è espressa in centesimi, considerando 100/100 quale valutazione massima ed è sintetizzata nelle relative schede.

Si considera negativa, per gli effetti di cui all'art. 33 c. 6 del vigente Regolamento di Organizzazione, una valutazione inferiore a 65/100.

La valutazione inferiore a 65/100 non dà luogo all'attribuzione della retribuzione di risultato.

## **DIPENDENTI**

### **Strumenti e metodologia di valutazione**

La valutazione è espressa in decimi, considerando 10/10 quale punteggio ottimale ed è evidenziata attraverso la compilazione delle schede allegate.

### **Collegamento con la retribuzione delle risorse decentrate**

All'interno delle risorse annualmente disponibili e fermo restando quanto rimesso alla contrattazione decentrata, in tema di destinazione di tali risorse, l'attribuzione al personale si fonda sulla metodologia delle fasce flessibili, come sotto indicato:

fascia di punteggio

- da 6,5 a 8      dà luogo al 60% del compenso
- da 8,1 a 9      dà luogo al 80% del compenso
- da 9,1 a 10     dà luogo al 100% del compenso

La valutazione inferiore a 6,5 non dà luogo a compenso