



## COMUNE DI CAZZANO DI TRAMIGNA

### **DATI COMPLESSIVI RELATIVI AI PREMI Art.20, comma 2, del D.Lgs. 33/2013**

#### **Criteri per la valutazione della performance individuale ai fini dell'assegnazione del trattamento accessorio del personale dipendente:**

Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'ente – selezione di alcuni indirizzi strategici – individui gli obiettivi operativi (individuali o di gruppo) oggetto di valutazione.

A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno responsabilità formalmente assegnate.

In entrambi i casi la valutazione della performance individuale si compone di due parti:

- una direttamente legata alla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e alla valutazione di alcuni specifici comportamenti organizzativi;
- l'altra correlata alla dimensione organizzativa più ampia, all'interno della quale si colloca la correlazione con gli indirizzi strategici e la capacità di interpretare unitariamente l'organizzazione nel suo complesso.

Pertanto, nel caso dei Responsabili in Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Peg/Piano degli Obiettivi e assunto ai fini della valutazione medesima.

Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito.

Tanto per i Responsabili, quanto per gli altri dipendenti, la valutazione terrà conto anche di specifici comportamenti organizzativi richiesti dalla posizione di lavoro ricoperta.

Infatti, la valutazione della performance mira sostanzialmente a premiare:

- il raggiungimento di risultati legati ad un periodo temporale (annualità) prodotti a livello individuale e/o di gruppo o di ambito organizzativo;
- la tenuta di particolari comportamenti organizzativi, non considerando le modifiche permanenti di capacità, competenze, conoscenze.

Tale valutazione viene resa attraverso delle schede differenziate tra personale dipendente e titolari di posizione organizzativa.



## COMUNE DI CAZZANO DI TRAMIGNA

### Riepilogo valutazione del personale non dirigenziale

CAT	Valutazione media (valore max=500)	n.dipendenti	Premio distribuito
D	-----	0	-----
C	486	4	13.825,38
B	480	1	2.288,75
		<b>5</b>	<b>16.114,13</b>

### Valutazione media per Area e categoria del personale non dirigenziale

CAT	Area Segreteria		Area Finanziaria		Area Tecnica	
	Val.media	n.dip	Val.media	n.dip	Val.media	n.dip
D	-----	0	-----	0	-----	0
C	482	2	500	1	480	1
B	-----	0	-----	0	480	1

#### Performance Individuale Posizioni Organizzative:

In questo ente non è presente personale con posizioni organizzative.

#### Criteria per la valutazione della performance individuale ai fini dell'assegnazione dell'indennità di risultato del personale dirigenziale:

In questo ente non è presente personale dirigente.