

COPIA



COMUNE DI CORNO GIOVINE
Provincia di LODI
CODICE ENTE 10978

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 24 IN DATA 16.04.2011

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.

L'anno **duemilaundici** addì **sedici** del mese di **aprile** alle ore **10.30**, convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella sala delle adunanze alla presenza dei signori:

			PRESENTE	ASSENTE
1) BELLONI	PAOLO	SINDACO	SI	
2) CONTARDI	ANNA MARIA	VICE SINDACO – ASSESSORE	SI	
3) GALLUZZI	GIANMARIO	ASSESSORE		SI
4) BADIINI	ROBERTO	ASSESSORE	SI	
5) BONVICINI	BARBARA	ASSESSORE	SI	
TOTALE.....			4	1

Partecipa il **Segretario Comunale dott. Vincenzo GAGLIARDO** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il **dott. Paolo BELLONI** nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che la legge-delega 4 marzo 2009, n. 15 ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di seguito “Decreto”, introducono il concetto di *performance organizzativa ed individuale*;

RICHIAMATI i seguenti atti :

- deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 25.03.2011, immediatamente eseguibile, ad oggetto “Criteri generali per la definizione del nuovo Regolamento degli uffici e dei Servizi alla luce dei nuovi principi contenuti nel D. Lgs. 150/2009”;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 16.04.2011, immediatamente eseguibile, ad oggetto “Adeguamento del vigente testo del Regolamento per l’organizzazione degli Uffici e dei Servizi ai sensi della normativa introdotta dal Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150”;

RILEVATO che:

- l’art. 7 del Decreto dispone, in particolare, che le Amministrazioni Pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- l’art. 45 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall’art. 57, comma 1, lettera b), del Decreto, collega la performance organizzativa “all’amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l’amministrazione”;
- l’art. 7, comma 2, lettera a), del Decreto assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all’Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all’art. 14 del Decreto;

PRECISATO che a tal proposito anche la CIVIT ha ribadito con la delibera n. 121 del 9.12.2010 che detto organismo non è obbligatorio per gli Enti Locali ai sensi dell’art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e che i comuni, possono nell’ambito dell’autonomia loro riconosciuta in materia, prevedere un diverso organo di valutazione;

CHE questo Comune ha previsto nel proprio regolamento di organizzazione la costituzione di un proprio “Organo Comunale di Valutazione” (O.C.V. che cosa diversa da O.I.V. di cui all’art. 14 del Decreto);

PRESO ATTO dell'articolo 8 del Decreto che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e dell'articolo 9 del Decreto, che nell'introdurre la *performance individuale*, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale;

DATO ATTO che nel Comune di Corno Giovine non sono previste figure dirigenziali, e, ai sensi dell'art. 9, comma 2, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono collegate "*al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi*";

EVIDENZIATO che il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito "Sistema", ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, in quest'ultimo caso:

- alle posizioni organizzative preposte alla direzione del Settori/Aree;
- al personale privo di posizioni organizzative

e individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

CONSIDERATO inoltre che il suddetto Sistema contiene le modalità ed i tempi con cui il Comune gestisce il Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del Decreto, definisce gli obiettivi e gli indicatori di cui all'articolo 5 del Decreto, effettua il monitoraggio della performance di cui all'articolo 6 del Decreto, infine, evidenzia conformemente a quanto previsto dal regolamento di organizzazione adottato dal Comune di Corno Giovine (per l'adeguamento ai principi dettati dal D. LGS. N. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni) che la valutazione e misurazione della performance organizzativa ed individuale va collegata anche al "rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti";

EVIDENZIATO a tal fine che:

- il Comune di Corno Giovine conta al 31.12.2009 n. 1198 abitanti e che i dipendenti in servizio sono 6 ;
- che il rapporto dipendenti/popolazione è pari a 1/154;
- che il rapporto suddetto è, quindi, inferiore rispetto a quello dei Comuni della fascia di popolazione fino a 2999 abitanti, fissato dal D.M. Interno 9 dicembre 2008 della Legge n. 247/07 che è pari a 1/137,5 abitanti. Ciò significa, in sintesi, che nel Comune di Corno Giovine, in base alle vigenti disposizioni, dovrebbero lavorare n. 7,78 dipendenti e, invece, sono in servizio solo n. 6 a tempo pieno;

DATO ATTO che di tale dato oggettivo dovrà, quindi, tenersi conto, oltre che in sede di valutazione e misurazione della performance organizzativa, anche in sede di valutazione e misurazione della performance individuale e, conseguentemente, per quanto riguarda:

- il punteggio da attribuire a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- il fattore “quantità delle prestazioni” al quale verrà attribuito un peso ponderale più elevato rispetto agli altri;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio sulla presente deliberazione, ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 ed allegato al presente atto;

VISTO l’art. 48 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267/2000;

VISTO l’art. 13 dello Statuto Comunale;

Con voti favorevoli unanimi resi in forma palese;

DELIBERA

- di approvare il Sistema di valutazione delle performance previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che introduce il concetto di performance organizzativa ed individuale (legge Brunetta) così come illustrato nell’allegato documento che fa parte sostanziale del presente provvedimento.

Successivamente, stante l’urgenza di provvedere, con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese;

DELIBERA

- di dichiarare la presente deliberazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, 4° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to dott. Paolo Belloni

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott. Vincenzo Gagliardo

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

La presente deliberazione

[] ai sensi dell'art. 124 comma 1 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 viene oggi pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi

[] ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 viene oggi comunicata ai Capigruppo Consiliari ;

[] ai sensi dell'art. 135 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 viene oggi comunicata al Prefetto ;

Corno Giovine, lì _____

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO DI SEGRETERIA
f.to Clara Burattini

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la su estesa deliberazione non soggetta al controllo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di illegittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Lì _____

IL RESP. DELL'UFFICIO DI SEGRETERIA
Clara Burattini

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Vincenzo Gagliardo

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 24 IN DATA 16.04.2011

AVENTE AD OGGETTO

“SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.”

PARERE DI COMPETENZA

parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Corno Giovine, 16.04.2011

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Clara Burattini

**ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 24 IN DATA 16 APRILE 2011 AD OGGETTO
“SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.”**

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

1. INTRODUZIONE

La legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di seguito “Decreto”, introducono il concetto di *performance organizzativa ed individuale*.

L’articolo 7 del Decreto dispone, in particolare, che le Amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottino, con apposito provvedimento, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance”.

L’articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall’articolo 57, comma 1, lettera b) del Decreto, collega la performance organizzativa *“all’amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l’amministrazione”*.

L’articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all’Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all’art. 14 del Decreto. A tal proposito si precisa che, anche la CIVIT ha ribadito con la delibera n. 121 del 9.12.2010 che detto organismo non è obbligatorio per gli enti locali ai sensi dell’art. 14 del D. Lgs. n. 150/09 e che i Comuni, pertanto, possono nell’ambito dell’autonomia loro riconosciuta in materia, prevedere un diverso organo di valutazione. Pertanto, questo Comune ha previsto nel proprio regolamento di organizzazione la costituzione di un proprio “Organo Comunale di valutazione” (O.C.V. che cosa diversa da O.I.V. di cui all’art. 14 del Decreto).

L’articolo 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa. L’articolo 9 del Decreto, nell’introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale.

In questo Comune non sono previste figure dirigenziali. Pertanto, ai sensi dell’art. 9 comma 2, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono collegate *“al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi”*.

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito “Sistema”, ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, in quest’ultimo caso:

- alle posizioni organizzative preposte alla direzione dei Settori/Aree;
- al personale privo di posizioni organizzative.

Il Sistema individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all’applicazione del Sistema;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema contiene le modalità ed i tempi con cui il Comune gestisce il Ciclo di gestione della performance di cui all’articolo 4 del Decreto, definisce gli obiettivi e gli indicatori di cui all’art. 5 del Decreto, effettua il monitoraggio della performance di cui all’art. 6 del Decreto.

Il sistema, infine, tiene conto, conformemente a quanto previsto dal regolamento di organizzazione adottato dal Comune di Corno Giovine (per l’adeguamento ai principi dettati dal D. Lgs. n. 150/’09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni) che la valutazione e misurazione della performance organizzativa ed individuale va collegata anche al “rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell’ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti”.

A tal fine va, quindi, evidenziato che:

- il Comune di Corno Giovine conta al 31.12.2009 n. 1198 abitanti e che i dipendenti in servizio sono 6;
- che il rapporto dipendenti/popolazione è pari a 1/154;
- che il rapporto suddetto è, quindi, inferiore rispetto a quello dei Comuni della fascia di popolazione fino a 2999 abitanti, fissato dal D.M. Interno 9 dicembre 2008 della Legge 247/07 che è pari al 1/137,5 abitanti. Ciò significa, in sintesi, che nel Comune di Corno Giovine in base alle vigenti disposizioni, dovrebbero lavorare n. 7,78 dipendenti e, invece, sono in servizio solo n. 6 a tempo pieno.

Di tale dato oggettivo dovrà, quindi, tenersi conto, oltre che in sede di valutazione e misurazione della performance organizzativa, anche in sede di valutazione e misurazione della performance individuale e, conseguentemente, per quanto riguarda:

- il punteggio da attribuire a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- il fattore “quantità delle prestazioni” al quale verrà attribuito un peso ponderale più elevato rispetto agli altri (vedasi schede allegate).

2. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1 Gli ambiti

Ai sensi dell'articolo 8 del Decreto, il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tenuto conto che trattasi di un Comune di n. 1198 abitanti e n. 6 dipendenti (di cui n. 1 posizione organizzativa):

- quanto agli obiettivi di misurazione e valutazione:
 - l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- quanto alla misurazione e valutazione degli obiettivi programmati:
 - la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.

2.2 Gli obiettivi

L'individuazione degli obiettivi è definita con l'approvazione nelle linee guida di mandato e con la relazione previsionale e programmatica (che contiene, altresì le direttive generali finalizzate alla redazione del "piano della performance") al fine di assicurare:

- l'armonia tra gli obiettivi previsti dal programma di Mandato e quelli legati all'attività istituzionale del Comune;
- la coerenza degli obiettivi con il ciclo di programmazione finanziaria.

Entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio da parte del Consiglio Comunale, il Segretario Generale cura la predisposizione del Piano della Performance contenente gli obiettivi annuali e gli indicatori di risultato, coadiuvato nella logica della programmazione partecipata, dai responsabili di settore.

Il Piano, prima di essere sottoposto alla Giunta Comunale per l'approvazione, viene validato dall'O.C.V. che attesta la misurabilità degli obiettivi individuati.

La Giunta Comunale approva il Piano della Performance.

2.3 La misurazione e la valutazione degli obiettivi programmati

Il periodo marzo-dicembre è dedicato alla realizzazione delle fasi previste dai singoli obiettivi; a fine settembre, in concomitanza con il processo di verifica degli equilibri finanziari, è prevista una fase intermedia di verifica, con il coinvolgimento dell'O.C.V., sull'andamento dello stato di attuazione degli obiettivi, da parte dei responsabili di settore/area. In tal fase è possibile inoltre, per quest'ultimi, proporre modifiche ed integrazioni sulle fasi di attuazione e sugli indicatori sulla scorta anche delle mutate condizioni o priorità che eventualmente sono nel frattempo emerse.

Il mese di gennaio è dedicato alla stesura della relazione generale sull'attività amministrativa e la gestione dell'anno precedente e alla rilevazione dei risultati raggiunti in relazione agli indicatori di risultato. Entro il mese di aprile l'O.C.V. attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La fase di "consolidamento" dei risultati porterà infine alla redazione ed approvazione del Rendiconto di Gestione e del Referto annuale del Controllo di Gestione – Relazione sulla Performance.

Per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa il Comune è impegnato, nel corso del 2011, ad avviare sistemi idonei a rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.

Gli indicatori della performance organizzativa, che verranno fissati di volta in volta nel piano della performance, devono essere:

- chiari, espressi in maniera leggibile e comprensibile;
- definiti, quantificabili, per evitare giudizi astratti e qualitativi, per consentire il confronto nel tempo, tenuto conto anche del rapporto dipendenti/popolazione sopra evidenziato;
- misurabili, rilevabili da sistemi idonei, anche fra quelli disponibili all'interno del Comune.

Gli indicatori della Performance (KPI) sono sottoposti a costanti attività di monitoraggio, allo scopo di verificare le performance realizzate alla luce delle aspettative dell'utenza.

Nel corso del 2011:

- sono pubblicati nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del sito istituzionale del Comune, con le modalità previste dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui all'art. 11, comma 2, del Decreto, i documenti previsti dall'articolo 11, comma 7, dello stesso Decreto.

La valutazione della Performance organizzativa dell'Ente fornisce un contributo del 10% del punteggio complessivo di ciascun lavoratore.

3. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

3.1 Gli ambiti

L'art. 4, comma 2, lettera e), sub 1), della legge 4 marzo 2009, n. 15, ha previsto la valutazione per tutto il personale delle pubbliche amministrazioni.

L'articolo 9 del Decreto ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando, per il personale con qualifica non dirigenziale:

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

3.2 Il Sistema di misurazione e valutazione individuale del Comune di CORNO GIOVINE.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato dal Comune si caratterizza:

- per aver posto un collegamento strettissimo fra le performance organizzative e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora, della posizione organizzativa che la dirige e del segretario-direttore generale;
- per compattezza ed omogeneità, in quanto tutto il personale è valutato con meccanismi analoghi.

Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi tenuti.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 40% del punteggio di ciascun lavoratore.

Entro il mese di gennaio il livello di rendimento è determinato dal titolare di posizione organizzativa sulla base di apposita scheda correlata.

L'Organo Comunale di Valutazione procede alla certificazione della percentuale di realizzazione.

Per quanto riguarda il titolare di posizione organizzativa, la determinazione della quota del punteggio di valutazione relativa avviene calcolando i risultati dei servizi di competenza; per il personale non P.O., invece, il punteggio si calcola in base alla % di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi e dei servizi a cui è stato assegnato.

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del 50% del punteggio di ciascun lavoratore.

In apposite sessioni di colloquio con l'O.C.V. e ciascun titolare di posizione organizzativa sono analizzati l'andamento dell'attività, i risultati conseguiti e le ragioni addotte per l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi.

Allo stesso modo sono svolti colloqui di valutazione per ciascun dipendente a cura del relativo Responsabile.

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi attesi si è scelto di differenziare gli iter di analisi del personale delle posizioni organizzative da quello del personale non P.O.

A seguito della redazione delle schede di valutazione della performance per ognuno dei dipendenti si procede con la consegna delle stesse entro il mese di febbraio.

3.3 Procedure di conciliazione

Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al segretario-direttore generale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il segretario-direttore generale, sentito il valutatore, sempre in forma scritta, entro 5 giorni.

4. SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Di seguito si riportano le schede di valutazione differenziate tra quella destinata al personale di posizione organizzativa e quella destinata al restante personale.

La scheda di valutazione del Segretario Comunale, analoga a quella del personale titolare di P.O., nel caso questa figura professionale svolga il ruolo di O.C.V. per nomina sindacale, viene compilata dal Sindaco (in caso di comune convenzionato, dal Sindaco del Comune capo-convenzione, sentiti i Sindaci dei Comuni convenzionati).

5. POSIZIONAMENTO DEL PERSONALE A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE).

Posto che, ai sensi del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, la disciplina della ripartizione per fasce del personale non trova applicazione nel Comune di Corno Giovine in quanto conta solo n. 6 dipendenti (di cui n. 1 P.O.) e, ciò, in conformità a quanto previsto dall'art. 19, c. 6 del D. Lgs. n. 150/09, verrà osservato, comunque, il principio generale della riforma in base al quale una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance deve essere attribuita al personale dipendente con la valutazione migliore.

Il metodo di seguito descritto si applica con riferimento agli obiettivi di gestione 2011.

5.1 Posizioni organizzative

Per quanto riguarda il personale titolare di posizione organizzativa, il D. Lgs. n. 150/09 tace sul posizionamento in fasce di merito. Tuttavia, al fine di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, con riferimento a queste posizioni si procede con l'erogazione della retribuzione variabile con le seguenti modalità:

1. valutazione minima di 60/100;
2. frequenza lavorativa di almeno quattro mesi nell'anno di riferimento;
3. rapporto tra retribuzione di risultato teorica e punteggio di valutazione conseguito.

5.2 Personale non titolare di P.O.

Per quanto riguarda il personale non titolare di P.O. si procede come segue:

- per il 60% al personale con la valutazione complessiva più alta;
- per il 40% al personale con valutazione complessiva comunque superiore al minimo previsto.

La ripartizione avviene in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria economica di ciascuno; in caso di parità di punteggio, si calcolerà la media delle valutazioni conseguite negli ultimi tre anni di servizio c/o il Comune di Corno Giovine ed in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio presso il Comune di Corno Giovine.

Per essere ammessi al fondo di ripartizione occorre una valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno quattro mesi nell'anno oggetto di processo di valutazione.

Suddiviso il personale con le modalità sopra indicate, si procede alla quantificazione dell'ammontare del premio da erogare tenendo conto, altresì, per ciascun dipendente, del monte orario settimanale, del servizio prestato nell'anno e utilizzando i parametri di seguito indicati per categoria:

categoria	parametro
A	1,00
B	1,10
C	1,20
D	1,30

In ogni caso, il trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuito al personale con la valutazione più alta, dovrà essere superiore a quella del restante personale.

Entro il mese di aprile di ogni anno, la retribuzione di produttività viene pagata a tutto il personale e contemporaneamente vengono pubblicate su sito internet comunale, nella sezione "trasparenza, valutazione e merito", le tabelle relative alla valutazione delle performance così come previsto dalla normativa di riferimento.

Corno Giovine, addì _____

L'ORGANO COMUNALE DI VALUTAZIONE