

REGOLE GENERALI PER IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

- Il punteggio è espresso in centesimi
- Attribuzione del punteggio agli obiettivi di miglioramento dell'anno precedente entro febbraio
- Assestamento obiettivi entro 31 agosto.
- Cadenza Trimestrale delle verifiche.
- Le proposte di obiettivo sono effettuate dagli apicali e sono proposte con un ordine di importanza espresso in termini percentuali.
- I singoli obiettivi raggiunti in misura inferiore al 80% non saranno presi in considerazione ai fini della corresponsione degli eventuali incentivi per il personale dell'ente. (sistema si/no).
- Il punteggio agli obiettivi di PEG sarà attribuito dal Nucleo di Valutazione sulla base di parametri permanenti di valutazione degli obiettivi, come da tabella allegata (Allegato "A"), a ciascuno dei quali sarà attribuito un punteggio espresso in centesimi, e mediato in un numero finale.
- Il N.d.V. può, in sede di verifica finale attribuire all'obiettivo un punteggio inferiore o superiore del 10% di quello attribuito all'inizio, in considerazione di particolari sopravvenienze che inducano una sostanziale modifica dei valori valutati inizialmente
- Il Nucleo di Valutazione stabilisce la scala di attribuzione degli incentivi economici per ciascun punteggio.
- Il Nucleo di Valutazione inoltre pondera la ripartizione degli incentivi ICI sulla scorta di quanto proposto dal Direttore di Area competente in armonia con i criteri stabiliti dal relativo regolamento

REGOLE GENERALI PER IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

CAPACITA' E COMPORTAMENTO PROFESSIONALE

- Il punteggio è espresso in cinquantesimali.
- La valutazione viene effettuata annualmente con una valutazione intermedia effettuata nel mese di luglio relativa alla valutazione del 1° semestre dell'anno. La scheda di valutazione è consegnata con un colloquio di valutazione tra valutatore e valutato durante il quale sono evidenziati i punti di forza e i punti di debolezza della prestazione professionale e dei possibili percorsi migliorativi del valutato.
- La scheda di valutazione finale annuale deve essere consegnata al valutato entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione, nel corso di un colloquio finalizzato alla spiegazione della valutazione assegnata.
- La valutazione del personale apicale è effettuata dal Direttore Generale sulla scorta delle regole tracciate dal Nucleo di Valutazione.
- La valutazione del personale amministrativo è fatta dal Responsabile apicale in affiancamento al Direttore Generale, al fine di garantire il massimo grado di omogeneità nell'ente.
- La valutazione del personale operativo è fatta dal tecnico incaricato dei servizi manutentivi,
- La valutazione del personale verrà effettuata per i dipendenti che sono assunti a tempo indeterminato nell'anno di riferimento e abbiano effettivamente svolto attività lavorativa per non meno di quattro mesi. Gli incentivi relativi verranno per conseguenza erogati in proporzione al periodo lavorato sempreché non sia inferiore ai quattro mesi. Nel solo caso di richiesta di aspettativa obbligatoria per maternità, la valutazione sarà effettuata anche per una presenza in servizio inferiore ai quattro mesi e verrà erogata in proporzione ai mesi lavorati, computando periodo lavorativo l'aspettativa suddetta.
- I dipendenti che cessano dal servizio per qualunque motivo (con esclusione del pensionamento) non partecipano alla ripartizione del premio relativo alla performance professionale dell'anno.
- La **scheda di autovalutazione** (compilata da tutte le figure impiegatizie) deve essere consegnata dal dipendente al proprio valutatore **prima del colloquio di valutazione**. La serietà dell'autovalutazione sarà pesata nella valutazione.
- Avverso la valutazione finale annuale è possibile effettuare una richiesta di riesame al valutatore gerarchicamente sovraordinato. Le richieste saranno ammesse solo se redatte in forma scritta ed argomentate in modo circostanziato, oltrechè supportate da fatti, documenti o comportamenti di evidenza accertabile, entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione.
- La scala dei punteggi attribuiti esprime i seguenti valori:
 1. 10 = insufficiente
 2. 20 = inadeguato
 3. 30 = adeguato
 4. 40 = ottimo
 5. 50 = eccellente
- Il Nucleo di Valutazione stabilisce la scala di attribuzione degli incentivi economici per ciascun punteggio.