

Criteri generali di misurazione e valutazione della performance.

In generale, la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dal Nucleo di valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
- b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione;
- c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione.

Nello specifico, la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa dei Dirigenti viene effettuata dal Direttore Generale con il supporto del Nucleo di Valutazione; la valutazione dei Responsabili di Servizio e Ufficio titolari di P.O. viene effettuata dai Dirigenti/Responsabili di Area, sentito il Nucleo di Valutazione; per gli altri dipendenti previa proposta del Responsabile diretto.

Il Direttore Generale è valutato annualmente sulla base di quanto riportato nel seguito.

Le valutazioni sono effettuate, nel rispetto del principio del merito, sia ai fini della progressione economica e tra le aree, che della corresponsione di indennità e premi/progetti incentivanti.

Annualmente (di norma entro il mese di aprile) i responsabili dei servizi/uffici titolari di P.O. relazionano ai Dirigenti/Responsabili di Area sulle attività svolte e sui principali obiettivi conseguiti; sulla base di tali relazioni, entro i 30 giorni successivi, i Dirigenti/Responsabili di Area relazionano analogamente al Direttore Generale. Le attività svolte sono rendicontate anche attraverso incontri e colloqui individuali.

Sulla base delle relazioni proposte viene operata la valutazione del personale dipendente/dirigente, all'interno della relazione sulla performance.

La valutazione è considerata negativa quando è inferiore al 60% del punteggio massimo ottenibile.

La valutazione negativa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinqies), del D.Lgs. 165/2001, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni vigenti.

In caso di valutazione negativa e qualora il dipendente non condivida l'esito della valutazione ricevuta, lo stesso potrà esporre al proprio Responsabile, entro 7 gg. dal ricevimento della valutazione, le proprie osservazioni al fine del successivo giudizio da parte del Dirigente/Responsabile di Area o, per questi ultimi e per gli incarichi di staff, del Direttore Generale.

Ai fini della corresponsione del salario accessorio si tiene conto, oltre che degli obiettivi individuali e collettivi raggiunti e del percorso di crescita professionale del dipendente, anche dei seguenti criteri:

- nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale;
- il personale assunto a tempo determinato sarà valutato, ai fini della corresponsione dei compensi selettivi individuali di merito, con le stesse modalità e criteri stabiliti per il personale assunto a tempo indeterminato, solo nel caso in cui abbia prestato servizio per un periodo eccedente i due mesi continuativi e comunque in rapporto al periodo lavorativo.

È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi della normativa vigente. Alla significativa differenziazione dei giudizi deve corrispondere un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Gli utenti, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente al Nucleo di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso organismo.

I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.

Il Nucleo di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance