

Provincia di Grosseto

**METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE
INTEGRAZIONE IN RELAZIONE AI COMPENSI DA ATTRIBUIRE
PER FASCE DI MERITO**

1. Criteri generali sull'erogazione dei compensi incentivanti la produttività per fasce di merito

1. Le presenti disposizioni si applicano per l'attribuzione dei compensi correlati alle risorse rese disponibili a seguito dell'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16 del decreto legge 98/2011, convertito nella legge 111/2011, in relazione alla quota del 50 per cento che deve essere erogata sulla base dei criteri previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009.
2. In conformità alle disposizioni normative una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale deve essere attribuita al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito alta e le fasce di merito non sono inferiori a tre.
3. La valutazione di ciascun dipendente sarà correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati (valutazione sugli obiettivi) e alle prestazioni realizzate per il conseguimento degli stessi (valutazione delle prestazioni individuali), secondo i criteri, le procedure e le modalità fissate nella metodologia per la valutazione della performance individuale approvata con deliberazione G.P. n. 54 del 10.04.2012.

2. Criteri per la ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività per fasce di merito

1. Ai fini dell'attribuzione dei compensi di cui all'art. 1, comma 1, i dipendenti sono collocati in fasce di merito tramite la predisposizione di una graduatoria a livello di ente, in conformità al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. Le fasce di merito su cui collocare il personale sono quattro, come di seguito indicate (a partire da quella di livello più elevato):
 - o fascia di merito 1: 30% del personale
 - o fascia di merito 2: 50% del personale
 - o fascia di merito 3: 15% del personale
 - o fascia di merito 4: 5% del personale
3. Le risorse per l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 1, comma 1 sono attribuite:
 - o per il 48% al personale collocato nella fascia di merito 1
 - o per il 44% al personale collocato nella fascia di merito 2
 - o per l'8% al personale collocato nella fascia di merito 3
 - o per lo 0% al personale collocato fascia di merito 4
4. Il collocamento nelle fasce di merito è correlato al punteggio attribuito nella scheda di valutazione individuale di cui alla metodologia per la valutazione della performance individuale secondo le seguenti modalità:
 - o fascia di merito 1: personale che ha ottenuto un punteggio pari a 100
 - o fascia di merito 2: personale che ha ottenuto un punteggio da 97 a 99,99
 - o fascia di merito 3: personale che ha ottenuto un punteggio da 90 a 96,99
 - o fascia di merito 4: personale che ha ottenuto un punteggio inferiore a 90
5. Ai fini di garantire il rispetto delle percentuali delle fasce di merito nella definizione della graduatoria del personale a livello di ente, ciascun dirigente dovrà attenersi, nella valutazione individuale di cui alla metodologia per la valutazione della performance individuale, all'attribuzione di punteggi che garantiscano il rispetto delle percentuali di cui comma 2 nell'ambito del personale assegnato.
6. Con riferimento alle percentuali di cui ai precedenti punti 2 e 3 sono consentiti margini di

tolleranza e arrotondamenti in ribasso o in eccesso in relazione alla non frazionabilità dei soggetti destinatari della valutazione e alla definizione della graduatoria di ente quale sommatoria delle singole graduatorie settoriali.

7. L'organismo di valutazione, in conformità alle vigenti norme regolamentari, garantisce la correttezza del seguente processo di valutazione e della metodologia definita dalla giunta provinciale per la misurazione e valutazione della performance.