

CRITERI DEFINITI NEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEI PREMI

Dirigenza:

grado di raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati e pesati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Misurazione e valutazione del Nucleo di Valutazione che relaziona al Consiglio.

Posizioni organizzative:

grado di raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati e pesati con determina del Segretario/Direttore Generale. Misurazione e valutazione del Nucleo di Valutazione che relaziona al Segretario/Direttore Generale.

Restante personale:

30% del premio: grado di raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati e pesati, con provvedimento del Segretario/Direttore Generale, a ciascun Ufficio/Reparto/Servizio cui il dipendente appartiene. Misurazione e valutazione in sede di Verbale del Riesame della qualità dalla Direzione. La quota non viene assegnata al singolo in caso di superamento del limite di assenze stabilito.

70% del premio: valutazione della qualità della prestazione individuale mediante compilazione di scheda di valutazione comprendente tre indicatori per il personale delle categorie A, B e C e quattro indicatori per il personale della Categoria D.

In tutti i casi, il sistema di misurazione e valutazione della performance ammette che il dipendente possa esprimere le sue osservazioni rispetto alla valutazione conseguita e, in caso di dissenso, presentare ricorso al Nucleo di Valutazione.