

## Allegato A) alla delibera di Giunta C. n. 100 del 18.6.2012

### Valutazione dei Titolari di posizione organizzativa e Dirigenti

Il d.lgs. 150/09 prevede all'art. 19 comma 6 che se i dirigenti sono in numero non superiore a 5 a questi non si applica il sistema della distribuzione forzata su tre fasce. Si precisa però quanto segue:

- per quanto riguarda la valutazione dei Titolari di posizione organizzativa e dei Dirigenti, anche nel caso di numero inferiore o pari a cinque, è sempre importante realizzare valutazioni rigorose e selettive che non producano valutazioni massime, al fine di evitare una inequità rispetto alla valutazione dei dipendenti.

Si riassume di seguito il modello generale di distribuzione tra fasce per il Titolari di posizione organizzativa, con i punteggi associati alle fasce:

Fasce di merito del decreto	Bassa	Media e Medio/Bassa		Alta	
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguato al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
<u>Nuovi</u> Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30
% della retribuzione di risultato da attribuire (dal 10% al 25% della retribuzione di posizione)	0	10%	15%	23%	25%

Nell'esempio si ipotizza una distribuzione percentuale dei Titolari di posizione organizzativa uguale a quella del resto del personale, e un ammontare della retribuzione di risultato individuale (che in base al CCNL del 1999 varia dal 10% al 25% della retribuzione di posizione) crescente al crescere delle fasce di valutazione.

### Personale Dirigente

Nel caso del personale dirigente, gli esiti della valutazione dovranno essere trattati separatamente rispetto al personale dipendente, poiché il rapporto di lavoro ha una fonte distinta e la retribuzione variabile è definita da apposito Contratto nazionale di lavoro.

In questo caso, poiché non sono previste retribuzioni minime e massime di risultato come per i Titolari di posizione organizzativa, si può applicare il modello di distribuzione per fasce di valutazione e di retribuzione previste per il personale dipendente.