

Comune di Melara

(Provincia di Rovigo)

ORGANIZZAZIONE GENERALE DEGLI UFFICI

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(D.Lgs. 150/09 modificato con D.Lgs. 74/2017)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. del

INDICE

| | | |
|----------|---|--|
| TIT. I | PRINCIPI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE | |
| | | Art. 1 Finalità |
| | | Art. 2 Trasparenza |
| | | Art. 3 Definizioni e Principi |
| | | Art. 4 Performance Organizzativa e Individuale |
| | | Art. 5 Soggetti |
| TIT. II | SISTEMI E METODOLOGIE DI VALUTAZIONE | |
| | Capo I Valutazione Performance Organizzativa | |
| | | Art. 6 Applicabilità |
| | Capo II Valutazione Performance Individuale | |
| | Sez. I Incarichi e Valutazione Titolari di Posizione Organizzativa | |
| | | Art. 7 Premesse |
| | | Art. 8 Criteri per il conferimento incarichi di P.O. |
| | | Art. 9 Criteri per la valutazione della Posizione |
| | | Art. 10 Criteri per la valutazione di Risultato |
| | Sez. II Valutazione Personale Dipendente non titolare di PO | |
| | | Art. 11 Criteri Generali |
| | | Art. 12 Maggiorazione del premio individuale |
| | | Art. 13 Indicatori |
| | Capo III Valutazione del personale ai fini della progressione orizzontale | |
| | | Art. 14 Criteri generali |
| TIT. III | NORME FINALI | |
| | | Art. 15 Entrata in vigore |

ALLEGATI:

| | | |
|--------|----------|---|
| SCHEDA | A | Valutazione dei dipendenti di categoria C ai fini del conferimento incarichi di P.O. |
| " | B | Valutazione della posizione organizzativa ai fini della determinazione della Retribuzione di Posizione (B.1/B.2). |
| " | C | Valutazione della posizione organizzativa ai fini della determinazione della Retribuzione di Risultato. |
| " | D | Valutazione della Performance individuale del Personale ai fini della Produttività e miglioramento servizi. |
| " | E | Valutazione del Personale ai fini della Progressione orizzontale (E.1/E.2/E.3). |

TITOLO I

PRINCIPI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 - Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La misurazione e la valutazione della performance sono effettuate con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o settori in cui si articola e ai singoli dipendenti. Esse si applicano a tutto il personale dell'ente.
3. La presente metodologia costituisce la base di analisi comparata per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno, come anche per le progressioni all'interno della categoria e indennità di risultato.

Art. 2 – Trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione sia delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione che dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ex art. 117, c. 2 lett. m) Cost. e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno l'azione amministrativa.
3. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, mediante pubblicazione nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Art. 3 – Definizioni e Principi

1. La Performance costituisce il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, nonché alla soddisfazione dei bisogni degli utenti/cittadini. Essa fissa gli obiettivi, stabilisce gli indicatori e rileva i risultati conseguiti e il contributo del dipendente sul livello di raggiungimento delle finalità dell'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 169 dlgs 267/00, come sostituito dall'art. 74 d.lgs. n. 118/11, introdotto dal d.lgs. n. 126/14, ed in particolare dal comma 3-bis, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, c.1, D. lgs. 267/00 e il piano della performance sono unificati organicamente nel PEG e devono essere predisposti in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Nel caso in cui non venisse adottato il PEG, sarà possibile procedere ad approvazione separata del PDO e del Piano della Performance, sempre in coerenza con il bilancio di previsione e con il DUP.
3. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori in cui è articolata la propria struttura e ai singoli dipendenti, secondo la metodologia prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. La valutazione segue metodologie rispondenti ai requisiti di trasparenza, efficienza, valorizzazione del merito e miglioramento dei servizi offerti, al fine di valorizzare le risorse professionali dell'Ente promuovendo percorsi di crescita delle competenze e delle professionalità individuali; di orientare la prestazione lavorativa, ai diversi livelli delle responsabilità, verso il raggiungimento degli obiettivi di settore e della performance generale dell'ente nel suo complesso; di migliorare il livello generale di comunicazione interna ed esterna e di soddisfare l'interesse dell'utenza e dei destinatari dell'attività.
5. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

6. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies), D.Lgs. n. 165/2001, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 4 – Performance Organizzativa e Individuale

1. La performance organizzativa fa riferimento all'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività ed all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse.
2. La performance individuale costituisce il contributo che un soggetto, in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, nonché alla soddisfazione dei bisogni degli utenti/cittadini.
3. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa è collegata:
 - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.
4. La valutazione dei titolari di PO, collegata all'erogazione della retribuzione di risultato e progressioni orizzontali, deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo di responsabile, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi. Infine, la valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.
5. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei servizi sulla performance individuale del personale non titolare di P.O. sono collegate:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
6. La valutazione del personale non titolare di PO è collegata all'erogazione degli istituti della produttività e salario accessorio ed alle progressioni orizzontali.
7. Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento ed il personale sospeso cautelativamente dal servizio è escluso dalla valutazione per l'anno in corso.

Art. 5 – Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - dal Nucleo di valutazione (NVI), come individuato e disciplinato dal Regolamento uffici e servizi, che opera per la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e per le finalità di attribuzione del salario accessorio e progressioni orizzontali;
 - dai titolari di posizione organizzativa/responsabili di Settore, che valutano le performance individuali del personale assegnato;
 - dal Sindaco nei confronti del Segretario Comunale.

TITOLO II
SISTEMI E METODOLOGIE DI VALUTAZIONE
Capo I
Valutazione Performance Organizzativa

Art. 6 – Applicabilità

1. In base al combinato disposto di cui all'art. 16, c. 2, art. 5, c. 1, ed art. 8 c. 1 bis, dlgs n. 150-09, la valutazione della performance organizzativa è subordinata all'emanazione di modelli di rilevazione definiti dal Ministero e alla individuazione di parametri, non ancora approvati, e non è comunque ricompresa tra le disposizioni di applicazione obbligatoria per gli ee.lla. del decreto.
2. In sede di prima applicazione, e comunque fino a nuova e diversa disposizione, del presente sistema di misurazione e valutazione della performance, gli indicatori di performance organizzativa dell'Ente saranno definiti dalla percentuale di realizzazione degli obiettivi di PEG/PDO a livello di Ente, data dalla media delle percentuali di realizzazione degli obiettivi da parte dei vari Centri di Responsabilità/Settori.

Capo II
Valutazione Performance Individuale
Sezione I

Incarichi e Valutazione Titolari di Posizione Organizzativa

Art. 7 - Premesse

1. La presente regolamentazione determina in via preventiva i criteri su cui si basa il sistema di valutazione, nell'ambito del nuovo ordinamento professionale, di cui al CCNL 31-03-99, ccnl 01-04-99 e dlgs n. 150/09, che ha istituito nei comuni l'area delle posizioni organizzative, la pesatura delle posizioni nonché il sistema di valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa sia in relazione alla struttura affidata ed alla responsabilità, sia sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi affidati, definendo il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato.
2. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D (eventualmente B e C) titolare di PO, come definito dall'art. 15 del ccnl 2018, è composto:
 - dalla retribuzione di posizione (compresa tra un valore minimo e massimo sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa stabilita dall'ente con criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione), con la maggiorazione per servizi presso altro ente o in convenzione prevista dall'art. 17, c. 6, del ccnl;
 - dalla retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono oggetto di contrattazione integrativa ed a cui viene destinata una quota del 20% di tutte le risorse finalizzate a queste due voci accessorie;
 - dai compensi aggiuntivi di cui all'art. 18 del ccnl.
3. La Giunta, sulla base della valutazione del NVI, stabilisce l'applicazione della graduazione delle posizioni organizzative in relazione all'importanza della struttura affidata e delle responsabilità correlate alle funzioni attribuite.
4. L'indennità di posizione viene erogata mensilmente in proporzione all'indennità annua attribuita calcolata sulla base dei criteri di seguito stabiliti e viene ridefinita a seguito di modificazioni nell'attribuzione degli incarichi.
5. La retribuzione di risultato verrà erogata annualmente ad avvenuta valutazione del NVI.

Art. 8 - Criteri per il conferimento incarichi di P.O.

1. Conformemente all'art. 17, c. 1, ccnl 21-05-18, negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, istruttori direttivi di categoria D secondo l'ordinamento organizzativo interno, sono titolari delle posizioni organizzative.
2. In base al comma 2 dell'art. 13 ccnl, in mancanza in dotazione organica di categorie D la titolarità viene conferita ai dipendenti di categoria C, scelti secondo i seguenti criteri.
3. In base all'art. 17, cc. 3 e 4, del ccnl, in caso di presenza in dotazione organica di posti di categoria D tuttavia vacanti o con inoperabilità professionale dell'interim, l'incarico viene

conferito alle categorie C, per una sola volta salvo motivata reiterabilità, secondo i seguenti criteri.

4. Gli incarichi di titolare di PO, congiuntamente con gli incarichi di Responsabile dei servizi ex art. 109, c.2, dlgs n. 267/00, sono conferiti con decreto del Sindaco, per una durata massima di anni tre, rinnovabili, ex art. 14 ccnl, salvo il caso di cui all'art. 17, c. 4.
5. A seguito sostituzione del Sindaco, per elezioni amministrative o altre ipotesi di legge, il Titolare PO/Responsabile Servizi cessante può essere provvisoriamente confermato dal nuovo Sindaco per un periodo ponte fino a mesi quattro, nelle more delle verifiche necessarie all'individuazione delle figure di direzione dell'ente, salvo incarico definitivo per la durata stabilita entro i termini di cui sopra.
6. L'individuazione del personale di categoria D, ai fini del conferimento incarico di PO, tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, dell'attitudine e capacità professionale nonché dell'esperienza acquisita.
7. I parametri per l'individuazione del personale di categoria C ai fini del conferimento incarico di PO, attengono ai seguenti macroelementi, in relazione alle funzioni ed attività da svolgere nello specifico:

| | Macroelementi | Max punti |
|---|--|-----------|
| A | Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare | 20 |
| B | Requisiti culturali posseduti | 20 |
| C | Attitudine e capacità professionale | 30 |
| D | Esperienza acquisita | 30 |

Nella scheda A in calce sono individuati i singoli fattori, e relativi punteggi, che determinano il valore del punteggio totale per ciascun macroelemento e la valutazione complessiva ai fini dell'incarico.

Art. 9 – Criteri per la valutazione della Posizione

1. La graduazione delle funzioni per l'attribuzione della retribuzione di posizione viene effettuata sulla base di parametri connessi a una classe di macroelementi di valutazione per ognuno dei quali si individuano i relativi fattori:

| | Macroelementi | Max punti |
|---|--|-----------|
| A | Collocazione nella struttura | 20 |
| B | Complessità organizzativa | 30 |
| C | Responsabilità gestionali interne ed esterne | 50 |

2. Per ciascuno dei macroelementi di valutazione è stato quindi sviluppato un apposito sistema ponderativo articolato in parametri di apprezzamento, ai quali è stato attribuito un punteggio (come da schede allegate).

Sommando i valori parametrici attribuiti alla posizione in esame si otterrà il valore corrispondente al coefficiente economico di posizione, da utilizzarsi nella successiva ed ultima fase, al fine di pervenire alla concreta determinazione della retribuzione di posizione secondo il seguente sistema per fasce:

| Fasce Posizioni Organizzative | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----|---------|-----|--------------|-----------|---------------|----|---------|-----|--------------|----------|
| Categoria D | | | | | | Categorie B/C | | | | | |
| Graduazione | | | | Indennità PO | | Graduazione | | | | Indennità PO | |
| fino a punti | 60 | - | - | € | 5.000,00 | fino a punti | 60 | - | - | € | 3.000,00 |
| da punti | 61 | a punti | 75 | " | 6.000,00 | da punti | 61 | a punti | 70 | " | 5.000,00 |
| " | 76 | " | 80 | " | 7.000,00 | " | 71 | " | 80 | " | 7.500,00 |
| " | 81 | " | 86 | " | 8.000,00 | " | 81 | " | 85 | " | 8.000,00 |
| " | 87 | " | 90 | " | 10.000,00 | " | 86 | " | 89 | " | 8.500,00 |
| " | 91 | " | 98 | " | 12.350,00 | " | 90 | " | 93 | " | 9.000,00 |
| " | 99 | " | 100 | " | 16.000,00 | " | 94 | " | 100 | " | 9.500,00 |

3. Qualora il totale delle retribuzioni di posizione, rideterminate in base al presente sistema, eccedesse il relativo fondo assegnato a bilancio, si darà luogo a riparametrazione alle disponibilità esistenti. Analoga facoltà è data qualora risultasse necessario salvaguardare ulteriori criteri di equilibrio di utilizzo del fondo accessorio, sulla base del combinato disposto di cui all'art. 67, c. 7, ccnl 21-05-18 ed art. 23, c. 2, dlgs n. 75/2017.

Art. 10 – Criteri per la valutazione di Risultato

1. La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi affidati al personale dipendente destinatario di incarico di posizione organizzativa è in funzione, massimamente, del rinnovo o meno dell'incarico stesso; tale attività tende inoltre alla valorizzazione dell'effettivo conseguimento dei risultati affidati all'incaricato, consentendo una ulteriore tipologia di retribuzione connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. All'interno delle disponibilità del fondo accessorio per le PO concernenti l'indennità di risultato, come definite dall'art. 15, c. 4, ccnl 21-5-18, l'indennità di risultato annua non potrà superare singolarmente il valore del 25% della retribuzione di posizione in godimento per l'anno di riferimento, elevato al 30% nelle ipotesi di conferimento incarico interinale di cui all'art. 15, c. 6, del ccnl.
3. Qualora il totale delle retribuzioni di risultato risultanti dalla valutazione eccedesse il relativo fondo assegnato a bilancio, si darà luogo a riparametrazione alle disponibilità esistenti. Analoga facoltà è data qualora risultasse necessario salvaguardare ulteriori criteri di equilibrio di utilizzo del fondo accessorio, sulla base del combinato disposto di cui all'art. 67, c. 7, ccnl 21-05-18 ed art. 23, c. 2, dlgs n. 75/2017.
4. La valutazione di risultato per l'attribuzione della relativa retribuzione, anche in riferimento alle ipotesi previste dall'art. 15, c. 6, del ccnl relative agli incarichi ad interim, anche in altro comune convenzionato, viene effettuata sulla base di parametri connessi a due distinte classi di fattori:

a) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI

Per la valutazione dei risultati verranno tenuti in considerazione i progetti precedentemente definiti nel PEG e nel Piano Dettagliato degli Obiettivi. Ad essi viene attribuito un peso di ponderazione della percentuale di raggiungimento del singolo obiettivo. La somma delle percentuali di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati al Dipendente individuerà l'indicatore di risultato e la relativa classe di appartenenza. I parametri per l'attribuzione del giudizio sintetico finale sono quelli di "scarso", "sufficiente", "buono" o "ottimo" secondo il seguente schema:

| Risultati | Giudizio | Indicatore |
|------------------------------------|-------------|-------------------|
| Obiettivi pienamente conseguiti | OTTIMO | > 85% |
| Obiettivi significativi | BUONO | da 70% a 85% |
| Obiettivi al di sotto delle attese | SUFFICIENTE | dal 60% al 69,99% |
| Obiettivi non conseguiti | SCARSO | < 60% |

b) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI

Per la valutazione dei comportamenti gestionali saranno presi in considerazione una serie di indicatori riferiti a comportamenti individuali e relazionali per i quali sarà attribuito un peso la cui somma individua la classe di appartenenza. La valutazione finale dei comportamenti gestionali viene distinta in quattro classi:

| Punteggio totale | Giudizio |
|------------------|------------------------|
| maggiore di 40 | capacità elevate |
| da 33 a 40 | capacità buone |
| da 20 a 32 | capacità migliorabili |
| minore di 20 | capacità da sviluppare |

5. Dalla valutazione finale attribuita ai risultati combinata a quella dei comportamenti, viene determinata la fascia retributiva corrispondente. La valutazione sintetica finale viene distinta in quattro fasce retributive, alle quali corrisponde un coefficiente di ripartizione del fondo attribuibile:

| Fascia | Coefficienti percentuali della retribuzione massima attribuibile |
|--------|--|
| 1 | 100 |
| 2 | 75 |
| 3 | 40 |
| 4 | 0 |

Le risorse che residuano dalla distribuzione effettuata alle PP.OO. in fascia 2,3,4 viene attribuita alle PP.OO. che ricadono in fascia 1, con i limiti di cui al precedente comma 2.

Sezione II**Valutazione Personale Dipendente non titolare di PO****Art. 11 – Criteri Generali**

1. Il sistema di valutazione permanente delle performance individuali ha lo scopo di misurare le prestazioni dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati, di valutare i comportamenti organizzativi e professionali e di misurare, per progetti specifici, il rendimento collettivo dell'unità organizzativa o gruppo di lavoro, nonché dei singoli dipendenti.
2. I tre aspetti sono misurati attraverso un'apposita scheda riportata in allegato.
3. Ai fini ed in relazione alla valutazione, il personale è suddiviso in tre fasce di merito:

| Fascia | Punti | Budget | Note |
|--------|-------------|-------------------------------|--|
| A | >75 | Totalmente distribuito | |
| B | Tra 55 e 75 | Proporzionalmente distribuito | In base al successivo articolo, il budget non assegnato al personale classificato in fascia B e C è distribuito ai dipendenti collocatisi in fascia A. La percentuale è definita rispetto al budget individuale massimo, ottenuto dividendo le risorse disponibili per il numero di dipendenti che hanno diritto a partecipare alla distribuzione delle risorse. |
| C | <55 | Distribuito al 50% | |

Art. 12**Maggiorazione del premio individuale**

1. Ai sensi dell'art. 69 ccnl 21-05-18, ai dipendenti che, conseguendo le valutazioni più elevate, sono collocati in fascia A, è attribuita, compatibilmente con la capienza del fondo, una maggiorazione pari al 30% del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b) (*premi correlati alla performance individuale*), che si aggiunge alla quota di detto premio.
2. Allo scopo, in sede di ripartizione del fondo salario accessorio, viene destinata una quota da destinare al finanziamento della maggiorazione del premio individuale.
3. La quota massima di personale cui attribuire la maggiorazione è determinata nella misura del 25% del personale valutato in fascia A.

Art. 13 - Indicatori

1. Di seguito sono riportati gli indicatori che sono valutati al fine di erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Per i punti 2,3,4 la valutazione avviene secondo la seguente scala di valori:

| Parametro | Valore | Parametro | Valore | Parametro | Valore | Parametro | Valore |
|-----------|--------|-------------|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| scarso | 6 | sufficiente | 8 | buono | 9 | elevato | 10 |

Per il punto 5 la valutazione avviene secondo la seguente scala di valori:

| Parametro | Valore | Parametro | Valore | Parametro | Valore | Parametro | Valore |
|-----------|--------|-------------|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| scarso | 8 | sufficiente | 14 | buono | 18 | elevato | 20 |

1) Indicatori di Risultato.

Valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi di PEG\PDO o di altri progetti specifici raggiunti:

| Risultati | Range percentuale di raggiungimento obiettivi | Punti |
|--------------------------|---|-------|
| molto negativi | 0-40% | 0 |
| al di sotto delle attese | 40,1-60% | 10 |
| sufficienti | 60,1-70% | 30 |
| buoni | 70,1-80% | 40 |
| distinti | 80,1-85% | 45 |
| ottimi | > 85% | 50 |

2) Indicatori di comportamento organizzativo.

| Comportamenti | Descrizione |
|--|--|
| Disponibilità ai rapporti con gli utenti | Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori |
| Capacità di adattamento operativo | Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità |
| Cooperazione ed integrazione | Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello di professionalità e dei risultati |
| Disponibilità ad attività non predeterminate | Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità |

3) Indicatore comportamento professionale.

| Comportamenti | Descrizione |
|-------------------------------------|--|
| Iniziativa, capacità di innovazione | Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci |
| Organizzazione del proprio lavoro | Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire i compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità |
| Soluzione dei problemi | Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative |
| Qualità della produzione | Capacità di realizzare atti, documenti, elaborati e/o atti di programmazione e documentazione didattico-educativa |

4) Indicatore competenze dimostrate.

| Competenze | Descrizione |
|------------------------------------|---|
| Giuridiche / Economico-finanziarie | |
| Tecniche /Informatiche | da specificare, devono essere coerenti con la mansione svolta |
| Relazionali | |
| Operative | da specificare, devono essere coerenti con la mansione svolta |

5) Rapporti con i colleghi e la struttura.

Si valuta la capacità di instaurare rapporti non conflittuali ma, anzi, di collaborazione fattiva con l'intera struttura.

Capo III**Valutazione del personale ai fini della progressione orizzontale****Art. 14 – Criteri generali**

1. Ai fini della progressione economica ed ai sensi dell'art. 16 ccnl 21-05-18, è richiesto il requisito di maturazione di almeno ventiquattro mesi di servizio nella posizione economica raggiunta, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la selezione.
2. La decorrenza delle nuove posizioni orizzontali, per coloro i quali avranno superato la selezione, parte di norma dalla data di seduta della delegazione trattante che avrà determinato la destinazione di utilizzo a tale scopo delle dotazioni del fondo per la produttività per l'anno di riferimento e, in ogni caso, non retrocede oltre la data del primo gennaio dell'anno di stipula del contratto integrativo di riferimento.
3. Non potrà beneficiare delle progressioni orizzontali, annualmente, più del 50% dei dipendenti aventi diritto, arrotondato all'unità superiore.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in base ai seguenti criteri, come definiti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance, col raggiungimento di almeno il 65% del punteggio totale stabilito
5. La metodica valutativa si fonda su di un apposito sistema numerico inteso ad assegnare, in corrispondenza di ciascun elemento d'apprezzamento adottato, uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punteggio conseguibile pari a 100. Il punteggio, pertanto, risulterà espresso in centesimi.

6. A ciascun elemento valutativo di cui sopra verrà riconosciuto un valore massimo parziale differenziato da determinarsi sulla scorta di considerazioni di portata generale che, ponderando indistintamente ogni posizione soggetta ad apprezzamento, costituiscono sistema permanente, indifferenziato per tutti i profili professionali interessati appartenenti alla categoria o alla posizione.
7. All'interno del suddetto valore massimo parziale trova spazio una nuova ripartizione, e ai parametri di distinzione viene attribuito un diverso peso in base al giudizio di valore conseguito.
8. Dato che la presente metodologia permanente, quale risulta dalle schede allegate, viene utilizzata ai fini della progressione economica nel rispetto del disposto dell'art. 6 ccnl 31-03-99, il sistema di valutazione viene differenziato per categoria e posizione economica di appartenenza, secondo quanto previsto dall'art. 5 dello stesso ccnl.

TITOLO III

NORME FINALI

Art. 15 – Entrata in vigore

1. Le presenti disposizioni entrano in vigore con l'esecutività della delibera di approvazione.
2. È abrogata ogni altra disposizione regolamentare in materia contenuta in altri regolamenti del Comune nonché ogni altra disposizione contrastante con il presente allegato SMIVAP.

SCHEDA AVALUTAZIONE DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA C
AI FINI DEL CONFERIMENTO INCARICHI DI P.O.

| | | | |
|---|--------------|-----------|---------|
| DATA | | | |
| SETTORE | | | |
| POSIZIONE DI LAVORO | | | |
| Macroelementi | | | |
| PESI | | PUNTEGGIO | |
| A. Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare | Max punti 20 | Max | Attrib. |
| B. Requisiti culturali posseduti | Max punti 20 | | |
| C. Attitudine e capacità professionale | Max punti 30 | | |
| D. Esperienza acquisita | Max punti 30 | | |
| Macroelemento A: Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare (Max punti 20) | | | |
| A1 – Livello gestionale (max p. 10) | | | |
| 1. elevata complessità gestionale | | 10 | |
| 2. di media complessità gestionale | | 8 | |
| 3. di modesta complessità gestionale | | 7 | |
| 4. di scarsa complessità gestionale | | 5 | |
| A2 – Articolazione funzionale (max p. 10) | | | |
| 1. livelli di funzionalità direttive molteplici ed eterogenei | | 10 | |
| 2. livelli di funzionalità direttive limitati ed eterogenei | | 8 | |
| 3. livelli di funzionalità direttive molteplici ed omogenei | | 6 | |
| 4. livelli di funzionalità direttive limitati ed omogenei | | 3 | |
| Totale A | | 20 | |
| Macroelemento B: Requisiti culturali posseduti (Max punti 20) | | | |
| B1 - Competenze profess. e dinamiche formative/aggiornamento (max p. 10) | | | |
| 1. grado elevato, con diploma di laurea, e dinamiche formative/aggiornamento | | 10 | |
| 2. grado elevato e dinamiche formative e/o d'aggiornamento | | 8 | |
| 3. grado medio e dinamiche formative e/o d'aggiornamento | | 5 | |
| 4. grado modesto e dinamiche formative e/o d'aggiornamento non significative | | 2 | |
| B2 – Tipologia delle cognizioni possedute (max p. 10) | | | |
| 1. cognizioni multidisciplinari di ampio spettro (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo) | | 10 | |
| 2. cognizioni di tipo multidisciplinare di spettro significativo | | 8 | |
| 3. cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro | | 4 | |
| 4. cognizioni di tipo monodisciplinare | | 2 | |
| Totale B | | 20 | |

| Macroelemento C: Attitudine e capacità professionale (Max punti 30) | | |
|--|--|-----------|
| C1 – Livello di autonomia decisionale (max p. 10) | | Max |
| 1. autonomia decisionale nell'ambito di direttive e indirizzi di massima | | 10 |
| 2. autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi specifici | | 8 |
| 3. autonomia decisionale nell'ambito di direttive e indirizzi specifici | | 6 |
| 4. autonomia decisionale nell'ambito di disposizioni prescrittive | | 2 |
| C2 – Comportamenti gestionali (max p. 10) | | |
| 1. Collabora con la direzione politica e gestisce con ampi margini di autonomia dimostrando flessibilità e disponibilità | | 2 |
| 2. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità | | 2 |
| 3. Riesce ad interrelazionare correttamente con soggetti esterni ed interni all'ente | | 2 |
| 4. Ha una propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione" | | 2 |
| 5. Si impegna nel miglioramento della qualità del servizio | | 2 |
| C3 – Responsabilità amministrativa, civile verso terzi, contabile (max p. 10) | | |
| 1. alta, con responsabilità contabile e/o costante incidenza su posizioni giuridiche soggettive esterne | | 10 |
| 2. alta | | 8 |
| 3. media | | 5 |
| 4. bassa | | 3 |
| Totale C | | 30 |
| Macroelemento D: Esperienza acquisita (Max punti 30) | | |
| D1 - Esperienze nel settore a livello di direzione/coordinamento (max punti 15) | | |
| 1. Negli ultimi cinque anni | | 15 |
| 2. Negli ultimi due anni | | 10 |
| 3. Nell'ultimo anno | | 6 |
| D2 - Esperienze in altro settore a livello di direzione/coordinamento (max punti 10) | | |
| 1. Negli ultimi cinque anni | | 10 |
| 2. Negli ultimi due anni | | 6 |
| 3. Nell'ultimo anno | | 3 |
| D3 – Esperienza lavorativa nel settore (max punti 5) | | |
| 1. Prestazione lavorativa quinquennale | | 5 |
| 2. Prestazione lavorativa inferiore | | 2 |
| Totale D | | 30 |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Totale punteggio raggiunto (A+B+C+D) | |
|--------------------------------------|--|

SCHEDA B**B 1****Categoria D**

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

| | | | |
|---|--------------|-----------|---------|
| DATA | | | |
| SETTORE | | | |
| POSIZIONE DI LAVORO | | | |
| Macroelementi | | | |
| PESI | | PUNTEGGIO | |
| A. Collocazione nella struttura | Max punti 20 | Max | Attrib. |
| B. Complessità organizzativa | Max punti 30 | | |
| C. Responsabilità gestionali interne ed esterne | Max punti 50 | | |
| Macroelemento A: collocazione nella struttura (Max punti 20) | | | |
| A1 – Personale funzionalmente assegnato (max p. 10) | | | |
| 1. oltre 3 unità | | 10 | |
| 2. 3 unità o inferiori | | 9 | |
| A2 – Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni (max p. 10) | | | |
| 1. elevata complessità gestionale | | 10 | |
| 2. di media complessità gestionale | | 8 | |
| 3. di modesta complessità gestionale | | 6 | |
| 4. di scarsa complessità gestionale | | 3 | |
| Totale A | | 20 | |
| Macroelemento B: Complessità organizzativa (Max punti 30) | | | |
| B1 – Grado di diversificazione dei compiti nella struttura assegnata (max p. 10) | | | |
| 1. livelli di funzionalità direttive molteplici ed eterogenei | | 10 | |
| 2. livelli di funzionalità direttive limitati ed eterogenei | | 8 | |
| 3. livelli di funzionalità direttive molteplici ed omogenei | | 5 | |
| 4. livelli di funzionalità direttive limitati ed omogenei | | 2 | |
| B2 – Tipologia delle cognizioni necessarie (max p. 10) | | | |
| 1. cognizioni multidisciplinari di ampio spettro (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo) | | 10 | |
| 2. cognizioni di tipo multidisciplinare di spettro significativo | | 8 | |
| 3. cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro | | 4 | |
| 4. cognizioni di tipo monodisciplinare | | 2 | |
| B3 – Competenze profess. e dinamiche formative/aggiornamento (max p. 10) | | | |
| 1. grado elevato, con diploma di laurea, e dinamiche formative/aggiornamento | | 10 | |
| 2. grado elevato e dinamiche formative e/o d'aggiornamento | | 8 | |
| 3. grado medio e dinamiche formative e/o d'aggiornamento | | 6 | |
| 4. grado modesto e dinamiche formative e/o d'aggiornamento non significative | | 3 | |
| Totale B | | 30 | |

| Macroelemento C: Responsabilità gestionali interne ed esterne (Max punti 50) | | |
|---|--|-----------|
| C1 – Livello di autonomia decisionale (max p. 10) | | Max |
| 1. autonomia decisionale nell’ambito di direttive e indirizzi di massima | | 10 |
| 2. autonomia decisionale nell’ambito di obiettivi specifici | | 8 |
| 3. autonomia decisionale nell’ambito di direttive e indirizzi specifici | | 6 |
| 4. autonomia decisionale nell’ambito di disposizioni prescrittive | | 2 |
| C2 – Valore dei capitoli di entrata-accertato nel PEG (max p. 15) | | |
| 1. oltre 1.000.000,00 | | 15 |
| 2. da 400.000,00 a 1.000.000,00 | | 14 |
| 3. inferiore a 400.000,00 | | 13 |
| C3 – Valore dei capitoli di spesa nel PEG-impegnato (max p. 15) | | |
| 1. oltre 1.000.000,00 | | 15 |
| 2. da 400.000,00 a 1.000.000,00 | | 14 |
| 3. inferiore a 400.000,00 | | 13 |
| C4 – Responsabilità amministrativa, civile verso terzi, contabile (max p. 10) | | |
| 1. alta, con responsabilità contabile e/o costante incidenza su posizioni giuridiche soggettive esterne | | 10 |
| 2. alta | | 9 |
| 3. media | | 5 |
| 4. bassa | | 3 |
| Totale C | | 50 |

| | |
|------------------------------------|--|
| Totale punteggio raggiunto (A+B+C) | |
|------------------------------------|--|

| Fasce Posizioni Organizzative Categoria D | | | | | Fascia attribuita |
|--|----|--------------|-----|---|----------------------|
| Graduazione | | Indennità PO | | | |
| fino a punti | 60 | - | - | € | 5.000,00 |
| da punti | 61 | a punti | 75 | " | 6.000,00 |
| " | 76 | " | 80 | " | 7.000,00 |
| " | 81 | " | 86 | " | 8.000,00 |
| " | 87 | " | 90 | " | 10.000,00 |
| " | 91 | " | 98 | " | 12.350,00 |
| " | 99 | " | 100 | " | 16.000,00 |

SCHEDA B
B 2
Categoria B / C

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

| | | | |
|---|--------------|-----|-----------|
| DATA | | | |
| SETTORE | | | |
| POSIZIONE DI LAVORO | | | |
| Macroelementi | | | |
| PESI | | | PUNTEGGIO |
| A. Collocazione nella struttura | Max punti 20 | Max | Attrib. |
| B. Complessità organizzativa | Max punti 30 | | |
| C. Responsabilità gestionali interne ed esterne | Max punti 50 | | |
| Macroelemento A: collocazione nella struttura (Max punti 20) | | | |
| A1 – Personale funzionalmente assegnato (max p. 10) | | | |
| 1. oltre 4 unità | | 10 | |
| 2. 4 unità o inferiori | | 9 | |
| A2 – Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni (max p. 10) | | | |
| 1. elevata complessità gestionale | | 10 | |
| 2. di media complessità gestionale | | 9 | |
| 3. di scarsa complessità gestionale | | 5 | |
| Totale A | | 20 | |
| Macroelemento B: Complessità organizzativa (Max punti 30) | | | |
| B1 – Grado di diversificazione dei compiti nella struttura assegnata (max p. 10) | | | |
| 1. livelli di funzionalità direttive molteplici ed eterogenei | | 10 | |
| 2. livelli di funzionalità direttive omogenei | | 7 | |
| B2 – Tipologia delle cognizioni necessarie (max p. 10) | | | |
| 1. cognizioni multidisciplinari di ampio spettro | | 10 | |
| 2. cognizioni di tipo multidisciplinare di spettro significativo | | 8 | |
| 3. cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro | | 4 | |
| B3 – Competenze profess. e dinamiche formative/aggiornamento (max p. 10) | | | |
| 1. grado elevato e dinamiche formative/aggiornamento | | 10 | |
| 2. grado medio e dinamiche formative e/o d'aggiornamento | | 9 | |
| 3. grado modesto e dinamiche formative e/o d'aggiornamento non significative | | 4 | |
| Totale B | | 30 | |

| Macroelemento C: Responsabilità gestionali interne ed esterne (Max punti 50) | | |
|---|--|-----------|
| C1 – Livello di autonomia decisionale (max p. 10) | | Max |
| 1. autonomia decisionale nell’ambito di direttive e indirizzi di massima | | 10 |
| 2. autonomia decisionale nell’ambito di direttive e indirizzi specifici | | 9 |
| 3. autonomia decisionale nell’ambito di disposizioni prescrittive | | 5 |
| C2 – Valore dei capitoli di entrata nel PEG (max p. 15) | | |
| 1. oltre 1.000.000,00 | | 15 |
| 2. da 500.000,00 a 1.000.000,00 | | 14 |
| 3. inferiore a 500.000,00 | | 13 |
| C3 – Valore dei capitoli di spesa nel PEG (max p. 15) | | |
| 1. oltre 700.000,00 | | 15 |
| 2. da 300.000,00 a 700.000,00 | | 14 |
| 3. inferiore a 300.000,00 | | 13 |
| C4 – Responsabilità amministrativa, civile verso terzi, contabile (max p. 10) | | |
| 1. alta, con responsabilità contabile e/o costante incidenza su posizioni giuridiche soggettive esterne | | 10 |
| 2. alta | | 9 |
| 3. media | | 7 |
| 4. bassa | | 3 |
| Totale C | | 50 |

| | |
|------------------------------------|--|
| Totale punteggio raggiunto (A+B+C) | |
|------------------------------------|--|

| Fasce Posizioni Organizzative Categorie B/C | | | | | Fascia attribuita |
|--|----|---------|-----------------|---|----------------------|
| Graduazione | | | Indennità di PO | | |
| fino a punti | 60 | - | - | € | 3.000,00 |
| da punti | 61 | a punti | 70 | " | 5.000,00 |
| " | 71 | " | 80 | " | 7.500,00 |
| " | 81 | " | 85 | " | 8.000,00 |
| " | 86 | " | 89 | " | 8.500,00 |
| " | 90 | " | 93 | " | 9.000,00 |
| " | 94 | " | 100 | " | 9.500,00 |

SCHEDA CVALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|---|
| DATA | | | | | | |
| SETTORE | | | | | | |
| POSIZIONE DI LAVORO | | | | | | |
| 1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI | | | | | | |
| Obiettivi pienamente conseguiti | indicatore > 85% | OTTIMO | | | | |
| Obiettivi significativi | indicatore da 70% a 85% | BUONO | | | | |
| Obiettivi al di sotto delle attese | indicatore dal 60% al 69,99% | SUFFICIENTE | | | | |
| Obiettivi non conseguiti | indicatore < 60% | SCARSO | | | | |
| 2) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI (insufficiente: punti 1 – sufficiente: punti 2 – buono: punti 3 – discreto: punti 4 – ottimo: punti 5) Max punti 50 | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Garantisce presenza assidua nel luogo di lavoro | | | | | |
| 2 | Collabora con il dirigente e gestisce con ampi margini di autonomia dimostrando flessibilità e disponibilità | | | | | |
| 3 | Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità | | | | | |
| 4 | Riesce ad interrelazionare correttamente con soggetti esterni ed interni all'ente | | | | | |
| 5 | Ha una propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione" | | | | | |
| 6 | Si impegna nel miglioramento della qualità del servizio | | | | | |
| 7 | Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno | | | | | |
| 8 | Ha una buona conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro | | | | | |
| 9 | Privilegia canali di comunicazione informali ed è tendenzialmente poco propenso a comunicare attraverso note o lettere formali ed evita atteggiamenti burocratici e formalistici | | | | | |
| 10 | Si confronta con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni | | | | | |
| PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE | | <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/> | | | | |

VALUTAZIONE FINALE COMPORTAMENTI GESTIONALI

Il punteggio finale di valutazione è ottenuto dalla somma dei punti relativi a ciascun elemento della lista.
La valutazione finale dei comportamenti gestionali è ottenuta come segue:

| | | | |
|--------------|----------------|------------------------|--|
| punti totali | maggiori di 40 | capacità elevate | |
| punti totali | da 33 a 40 | capacità buone | |
| punti totali | da 20 a 32 | capacità migliorabili | |
| punti totali | minori di 20 | capacità da sviluppare | |

| VALUTAZIONE SINTETICA FINALE DI RISULTATO | | | | | | | | |
|---|------------------|--|----------------|--|-----------------------|--|------------------------|--|
| Comportamenti gestionali | Capacità elevate | | Capacità buone | | Capacità migliorabili | | Capacità da sviluppare | |
| Risultati conseguiti | | | | | | | | |
| Ottimo | Fascia 1 | | Fascia 1 | | Fascia 2 | | Fascia 2 | |
| Buono | Fascia 1 | | Fascia 2 | | Fascia 3 | | Fascia 3 | |
| Sufficiente | Fascia 3 | | Fascia 3 | | Fascia 3 | | Fascia 4 | |
| Scarso | Fascia 4 | | Fascia 4 | | Fascia 4 | | Fascia 4 | |

| |
|--|
| GIUDIZIO SINTETICO FINALE _____ |
| Eventuali osservazioni del/la dipendente: |
| Firma per presa visione del/la dipendente Il valutatore |

SCHEDA DVALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE
AI FINI DELLA PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO SERVIZI

| | | | | |
|--|--|---|---------------------------------|-----------|
| DATA | | | | |
| SETTORE | | | | |
| NOMINATIVO | | | | |
| INDICATORI | | | | |
| | Pesi | Parametro assegnato / % ragg. obiettivi | Valore | Punteggio |
| Risultati ottenuti (Max 50 punti) | Obiettivi di PEG\PDO o di altri progetti specifici raggiunti | molto negativi 0-40% al di sotto delle attese 40,1-60% sufficienti 60,1-70% buoni 70,1-80% distinti 80,1-85% ottimi >85% | 0 10 30 40 45 50 | |
| Comportamento Organizzativo (Max 10 punti) | Disponibilità ai rapporti con gli utenti | scarso 6, Sufficiente 8, Buono 9, Elevato 10 | 3 | |
| | Capacità di adattamento operativo | | 2 | |
| | Cooperazione ed integrazione | | 2 | |
| | Disponibilità ad attività non predeterminate | | 3 | |
| | Sintesi/totale | | | |
| Comportamento Professionale (Max 10 punti) | Iniziativa, capacità di innovazione | scarso 6, Sufficiente 8, Buono 9, Elevato 10 | 2 | |
| | Organizzazione del proprio lavoro | | 3 | |
| | Soluzione dei problemi | | 3 | |
| | Qualità della produzione | | 2 | |
| | Sintesi/totale | | | |
| Competenze dimostrate (Max 10 punti) | Giuridiche / Economico-finanziarie | scarso 6, Sufficiente 8, Buono 9, Elevato 10 | 3 | |
| | Tecniche /Informatiche | | 3 | |
| | Relazionali | | 2 | |
| | Operative | | 2 | |
| | Sintesi/totale | | | |
| Rapporti con i colleghi e la struttura (Max 20 punti) | Si valuta la capacità di instaurare rapporti non conflittuali ma, anzi, di collaborazione fattiva con l'intera struttura | Scarso 8, Sufficiente 14, Buono 18, Elevato 20 | | |
| Totale punteggio | | | 100 | |
| Variabili potenzialmente ostative al raggiungimento degli obiettivi: | | | | |
| Valutazione complessiva: | | | | |
| Fascia di merito attribuita: | | | | |
| Fascia A (>75 punti) | | | | |
| Fascia B (Tra 55 e 75 punti) | | | | |
| Fascia C (<55 punti) | | | | |
| | | | | |

Firma per presa visione del/la dipendente

Il valutatore

SCHEDA E
VALUTAZIONE DEL PERSONALE
AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

scheda E.1

Categoria A, tutte le posizioni economiche

| | | | | |
|--|--------------|----|-------------------|---------------------|
| DATA | | | | |
| SETTORE | | | | |
| NOMINATIVO | | | | |
| INDICATORI | | | | |
| Macroelementi di valutazione | | | Punteggio massimo | Punteggio assegnato |
| 1- Qualità della prestazione individuale resa | Max punti 70 | | | |
| 2- risultati conseguiti | Max punti 30 | | | |
| Ciascun macroelemento è composto da diversi criteri di valutazione cui viene attribuito un certo peso, a sua volta distinto in base al giudizio riportato. | | | | |
| 1. Qualità della prestazione individuale resa (p. 70) | | | | |
| Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni (max punti 20) | Scarso | 5 | | |
| | Medio | 10 | | |
| | Buono | 15 | | |
| | Ottimo | 20 | | |
| Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento (max punti 20) | Scarsa | 5 | | |
| | Media | 10 | | |
| | Buona | 15 | | |
| | Ottima | 20 | | |
| Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo (max punti 15) | Scarsa | 5 | | |
| | Buona | 10 | | |
| | Ottima | 15 | | |
| Grado di arricchimento professionale, anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento (max punti 15) | Scarso | 5 | | |
| | Buono | 10 | | |
| | Ottimo | 15 | | |
| 2. Risultati conseguiti (p. 30) | | | | |
| Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione (max punti 15) | Scarsa | 5 | | |
| | Buona | 10 | | |
| | Ottima | 15 | | |
| Capacità di sviluppare attività di gruppo finalizzata al miglior assolvimento delle funzioni affidate (max punti 15) | Scarsa | 5 | | |
| | Buona | 10 | | |
| | Ottima | 15 | | |

scheda E.2

| | | | | |
|--------------------|-------------------|------------|-----------------|----------------|
| Categoria B | pos. giur. | B1: | pos. ec. | B1 - B2 |
| Categoria B | pos. giur. | B3: | " | B3 - B4 |
| Categoria C | - | - | " | C1 - C2 |

| | | | |
|--|--------------|-------------------|---------------------|
| DATA | | | |
| SETTORE | | | |
| NOMINATIVO | | | |
| INDICATORI | | | |
| Macroelementi di valutazione | | Punteggio massimo | Punteggio assegnato |
| 1- Risultati conseguiti | Max punti 30 | | |
| 2- Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale | Max punti 20 | | |
| 3- Impegno profuso | Max punti 20 | | |
| 4- Qualità della prestazione individuale | Max punti 30 | | |
| 1. Risultati conseguiti (p. 30) | | | |
| Valuta il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati raggiunti, nonché il grado di realizzazione dei programmi o interventi affidati: | | | |
| - Minimo livello di raggiungimento o realizzazione | | 6 | |
| - Discreto livello di raggiungimento o realizzazione | | 14 | |
| - Elevato livello di raggiungimento o realizzazione | | 22 | |
| - Massimo livello di raggiungimento o realizzazione | | 30 | |
| 2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento (p. 20) | | | |
| 1. Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima (max punti 10): | | | |
| - Minima nell'ambito di istruzioni | | 1 | |
| - Minima nell'ambito di direttive | | 3 | |
| - Significativa nell'ambito di istruzioni | | 5 | |
| - Significativa nell'ambito di direttive | | 7 | |
| - Rilevante nell'ambito di istruzioni | | 9 | |
| - Rilevante nell'ambito di direttive | | 10 | |
| 2. Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio (max punti 10): | | | |
| - Scarsa | | 3 | |
| - Rilevante | | 7 | |
| - Massima | | 10 | |
| 3. Impegno profuso (p. 20) | | | |
| E' la valutazione del grado di impegnatività espresso nell'assolvimento dei propri compiti e funzioni, anche tenuto conto dei rapporti con l'utenza sia interna che esterna, che viene rappresentato con i seguenti valori: | | | |
| - Limitato | | 5 | |
| - Significativo | | 10 | |
| - Rilevante | | 15 | |
| - Elevato | | 20 | |
| 4. Qualità della prestazione individuale resa (p. 30) | | | |
| E' la valutazione del livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale: | | | |
| - Limitato | | 6 | |
| - Significativo | | 14 | |
| - Rilevante | | 22 | |
| - Elevato | | 30 | |

scheda E.3

| | | |
|--------------------|---------------------------|----------------------------|
| Categoria B | pos. giur. B1: | pos. ec. da B3 a B8 |
| Categoria B | pos. giur. B3: | " da B5 a B8 |
| Categoria C | - - | " da C3 a C6 |
| Categoria D | tutte le posizioni | da D1 a D7 |

| | | | |
|---|--------------|--|---------------------|
| DATA | | | |
| SETTORE | | | |
| NOMINATIVO | | | |
| INDICATORI | | | |
| Macroelementi di valutazione | | Punteggio massimo | Punteggio assegnato |
| 1- Impegno profuso | Max punti 10 | | |
| 2- Qualità della prestazione individuale resa | Max punti 20 | | |
| 3- Risultati conseguiti | Max punti 40 | | |
| 4- Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale | Max punti 30 | | |
| <p style="text-align: center;">1. Impegno profuso (p. 10)</p> <p>anche tenuto conto dei rapporti con l'utenza sia interna che esterna, che viene rappresentato con i seguenti valori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scarso - Rilevante - Elevato | | 3 7 10 | |
| <p style="text-align: center;">2. Qualità della prestazione individuale resa (p. 20)</p> <p>Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limitato - Significativo - Rilevante - Elevato | | 5 10 15 20 | |
| <p style="text-align: center;">3. Risultati conseguiti (p. 40)</p> <p>1. Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e produttivi (max p. 10)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimo - Apprezzabile - Rilevante - Elevato <p>2. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi (max p. 10)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scarsa - Significativa - Rilevante senza partecipazione - Elevata con partecipazione <p>3. Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (max p. 10)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scarsa - Significativa - Rilevante - Elevata <p>4. Capacità d'iniziativa personale (max p. 10)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scarsa - Significativa - Rilevante - Elevata | | 2 4 8 10 2 4 6 10 2 4 8 10 2 4 6 10 | |
| <p style="text-align: center;">4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale (p. 30)</p> <p>1. Capacità di iniziativa personale (max punti 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scarsa - Apprezzabile - Elevata <p>2. Capacità propositiva per innovazioni o miglioramenti dell'organizzazione (max punti 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scarsa - Apprezzabile - Elevata | | 5 10 15 5 10 15 | |