

UFFICIO
PERSONALE

AA.PP.



COMUNE DI VITERBO

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE ~~COPIA~~

ATTON. 663 DEL 3 AGO. 2000	OGGETTO ART. 6 CONTRATTO COLLETTIVO PER LA REVISIONE DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE-PRESA D'ATTO METODOLOGIA...
--	---

L'anno.....duemila..... il giorno.....tre..... del mese di.... agosto..... alle ore12,30..... in VITERBO, nella sala delle adunanze posta nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il Sig..... Giancarlo GABBIANELLI..... Sindaco

Sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti assessori:

	<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>		<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
Zucchi Sandro	----	-SI	Mauri Tasciotti Fosca	SI	----
Fracassini Antonio	SI	---	Muroni Paolo	-SI	----
Arena Giovanni Maria	----	SI	Rotelli Mauro	---	SI
Barbieri Paolo	SI	----	Tofani Maurizio	-SI	----

Partecipa il Dott. Alfredo FIORAMANTI Vice Segretario Generale del Comune, incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA

Premesso che sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142:

Il dirigente del Settore interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere favorevole in data2.9.7.2000.....

Il dirigente del Settore Bilancio e Finanze, per quanto concerne la regolarità contabile, ha espresso parere favorevole in data2.8.2000.....

Con voti unanimi,

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione allegata

Di non rendere la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 47, terzo comma, della legge 8 giugno 1990, n. 142.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE



663

COMUNE DI VITERBO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

PROT 4675

Settore proponente : Settore AA.GG. - Servizio Personale - Proposta n. <u>119</u> del <u>1. 8. 2000</u>	Il Sindaco <input checked="" type="checkbox"/> L'assessore <input type="checkbox"/>
Il Responsabile del procedimento Sig.na Orsini Luigina	

OGGETTO : ART. 6 CONTRATTO COLLETTIVO PER LA REVISIONE DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE: SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE - PRESA D'ATTO METODOLOGIA.

Intervento _____
 Capitolo _____
 Competenza _____
 Residui 19 _____

Oggetto:.....

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142 sulla proposta deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto :

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere :

favorevole

Viterbo, li 9 LUG. 2000

Il Responsabile

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:

AA 119 favorevole

Si attesta, altresì, che la delibera può essere adottata in quanto sussiste la corrispondente copertura finanziaria.

Viterbo li, 9/8/2000

Il Responsabile

L'Assessore al Personale propone l'adozione del seguente atto deliberativo:

LA GIUNTA

Premesso che l'art. 6 del Contratto Collettivo per la Revisione dell'Ordinamento Professionale relativo al quadriennio 1998/2001 dispone che "in ogni Ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica prevista dal contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16 comma 2°";

Che come stabilito dall'art. 16 comma 2° del citato Contratto Collettivo, la metodologia permanente di valutazione è oggetto di concertazione tra l'Ente e le Rappresentanze Sindacali;

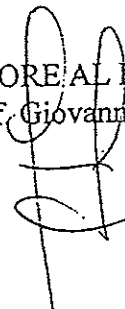
Che la Delegazione Trattante nella seduta del 20/06/2000, con verbale di concertazione n. 2 che allegato alla presente deliberazione ne forma parte integrante, ha approvato la metodologia permanente di valutazione;

Ritenuto dover prendere atto di quanto precede;
Vista la legge 127/97;

DELIBERA

- ✓ Prendere atto della metodologia permanente di valutazione approvata dalla Delegazione Trattante nella seduta del 20/06/2000 con verbale di concertazione n. 2 che allegato alla presente deliberazione ne forma parte integrante.

L'ASSESSORE AL PERSONALE
Prof. Giovanni Arena



7 3 200. 2000

663

N. 4152 Registro di Pubblicazione.

La presente deliberazione :

- E' stata affissa all'albo pretorio il 7 AGO. 2000 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 47, primo comma, della legge 8 giugno 1990, n. 142 e cioè fino al 22 AGO. 2000

Il Messo Comunale

[Signature]

- E' stata inviata il _____ alla Prefettura di Viterbo ex art. 16 della legge 19 marzo 1990, n. 55;
- E' stata rimessa il _____ al CO.RE.CO. di Viterbo ai sensi dell'art. 17, comma 33, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

Il Responsabile

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione :

- E' divenuta esecutiva per decorrenza dei 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 47, secondo comma della legge 8 giugno 1990 n. 142, in data _____
- Nei suoi confronti, non è intervenuto nei termini prescritti, un provvedimento di annullamento, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 17, comma 40, della legge 15 maggio 1997 n. 127; il CO.RE.CO. non ha riscontrato vizi di legittimità come da verbale n. _____ in seduta del _____ per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 17, comma 40, della legge 15 maggio 1997, n. 127 in data _____ per avvenuta comunicazione del visto in data _____ per decorso termine.
- Il CO.RE.CO. riscontrando vizi di legittimità ha annullato la deliberazione con verbale del _____ n. _____

Viterbo, li _____

Il Segretario Generale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

- Su conforme dichiarazione del messo comunale agli atti, si certifica che la presente deliberazione è stata affissa nelle forme di legge all'Albo Pretorio dal _____ al _____ con / senza osservazioni o opposizioni.

Viterbo, li _____

Il Segretario Generale

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 20/06/2000.

Sono presenti per la Parte Pubblica:

Dr. Romolo M. Rossetti	DIR. SETTORE AA.GG.
Dr. Giancarlo Manetti	DIR. SETTORE TRIBUTI ED ECONOMATO
Geom Matteucci Alfredo	COMANDANTE PM
Geom. Augusto Carmignani	CONSULENTE ESPERTO
Sig.na Luigina Orsini	CAPO SERVIZIO PERSONALE
D.ssa Luisa Macaluso	CAPO UFFICIO PERSONALE

E per la Parte Sindacale:

CGIL: Sig. De Nardo, Sig. Serafini, Guadagno, Giacomelli
SULPM: Aquilani Iacarelli
CISL: Trapè,

CARMIGNANI: Siamo arrivati al contratto decentrato – Precisazioni sulle posizioni organizzative – definizione art.13.

MATTEUCCI: c'è la richiesta da parte dell'Amm.ne di far fare un servizio alla P.M. che si sta svolgendo con lo straordinario. Io qui chiedo se possiamo farlo come progetto.

Il fondo è quantificato in lire 150.000.000.

ROSSETTI: una volta approvato il fondo e la conferenza dei dirigenti approva i progetti si vedrà perché comunque tutti i settori li presentano e non per tutti c'è capienza.

TRAPE': mi sembra che ci rimangiamo un principio e cioè che i progetti vanno fatti nell'ambito delle 36 ore.

DE NARDO: chiedo la proposta scritta.

ROSSETTI: afferma che la proposta già esiste.

CARMIGNANI: cerchiamo di essere più chiari. Abbiamo individuato i soldi. Per ora la graduatoria unica va bene, ma per le prossime no. Perché ora allinea tutte le valutazioni nella seconda fase avremo meno soldi. Ragioniamo con un budget per settore e per categoria per risolvere la disomogenea valutazione dei dirigenti diversi.

MATTEUCCI: legge la richiesta del progetto che ha come obiettivo una ordinata vita cittadina.

SERAFINI: sostiene che bisogna potenziare il corpo di PM e non far lavorare troppo quelli che ci sono.

MATTEUCCI: si farà infatti il concorso per ora intanto manderò una copia del progetto attuale allegata alla relazione.

Sistema permanente di valutazione art.6 CCNL: bisogna fissare bene le regole per valutare il personale.

CARMIGNANI: illustra le schede di valutazione che deve compilare il dirigente poi farle vedere al dipendente e raccogliere le osservazioni. Spiega il punteggio attribuibile da 1 a 5 e il peso per ponderarlo. Il dirigente può anche avvalersi del diretto responsabile del dipendente che ci sta più a contatto.

Gli schemi delle schede di valutazione economica per la progressione sono simili a quelle della produttività. Viene fissato in 3 a 2 il rapporto per la valutazione rispettivamente dei risultati per la struttura e quella personale da parte del Dirigente.

TRAPE': per quanto sia semplice e chiaro ci riserviamo però dopo la prima applicazione di rivedere il sistema per eventualmente modificarlo.

Le parti convengono e firmano.

LA SEGRETARIA
(Dott.ssa Luisa Macaluso)

IL DIRIGENTE
(Avv. Romolo M. Rossetti)

CGIL

CISL

UIL

SULPM

CISAL

UGL

COMUNE DI VITERBO

“METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE”

VERBALE DI CONCERTAZIONE N° 2

TRA AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

“ai sensi del 2° comma dell’art. 16 del CCNL relativo al sistema di classificazione e dell’art 8 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998-2001”

Viterbo, li 20.6.2000

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____ alle ore _____ presso la sede dell'Ente si sono incontrate le delegazioni trattanti le materie soggette a concertazione definite dal 2° comma dell'art. 16 del CCNCL relativo alla revisione del sistema di classificazione e dall'art. 8 del CCNCL relativo al quadriennio normativo 1998-2001.

La delegazione di parte pubblica, come da delibera della G.C. n. ____ del _____, è composta da:

- Presidente : _____
- Componente : _____
- Componente : _____
- Componente : _____
- Componente : _____
- Componente : _____
- Componente : _____

La delegazione di parte sindacale è composta da:

R.S.U.

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria:

- C.G.I.L. FP : _____
- C.I.S.L. - FPS : _____

- U.I.L. Enti Locali: _____
- DICCAP (S.U.L.P.M.,): _____
- Federazione Nazionale EE.LL. (UGL,): _____
- _____

Materia soggetta a concertazione :

(Art. 16, comma 2, lett. d, del CCNL relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale, del 31/3/1999)

d) metodologia permanente di valutazione;

Considerazioni preliminari:

PREVISIONE NORMATIVA

CCNL – sul sistema di classificazione del personale

ART. 6 - Sistema di valutazione

In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, comma 2.

ART. 5 - Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del: diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

ART. 9 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

ART. 10 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Negli enti privi di posizioni dirigenziali di cui all'art. 11, la valutazione dei risultati di cui agli artt. 6 e 9 è effettuata dal soggetto appositamente individuato nel regolamento degli uffici e dei servizi in conformità alle disposizioni della L. 127/97.

ART.16 - Relazioni sindacali

2. Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;

valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;

conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;

metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;

individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'art. 5;

individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;

attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2.

ART. 17 Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;

Interpretazione e attuazione delle norme

Una delle più importanti novità del contratto collettivo nazionale di lavoro 1998-2001 è senza dubbio la previsione di un sistema permanente di valutazione. La portata innovativa consiste quindi nella previsione di una sequenza di fasi mediante le quali ciascuna amministrazione può dotarsi di un sistema premiante a supporto dei modelli di eccellenza a cui deve ispirarsi l'azione amministrativa.

Da questa affermazione si evince quanto segue:

- l'attività di valutazione deve essere intesa come un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti e nei soggetti;
- la valutazione, in quanto finalizzata al miglioramento dell'azione amministrativa deve servire a supportare l'attività dell'ente, piuttosto che a controllare.

A conferma della prima affermazione si rimanda al recente D. l.vo 286/99 nel quale, nel definire tipologicamente gli ambiti del controllo, si prevede che tali attività sia organizzata e strutturata in tutte le sue fasi. Peraltro, questa impostazione è la logica e necessaria conseguenza di una visione "sistemica" dell'amministrazione che deve essere sempre più orientata a fornire servizi efficienti alla collettività attraverso il miglioramento della propria funzionalità.

Si osserva come in un percorso di programmazione, il sistema di valutazione diventi sempre più una leva strategica di supporto al cambiamento in tutti gli ambiti in cui si espleta. Pertanto, sarà compito del sistema di valutazione prevedere l'attivazione di processi premianti nei confronti di "valori organizzativi" che possano essere espressi nei diversi contesti quali: la fase di reclutamento, la progressione economica, il conferimento di posizioni organizzative, la verifica delle prestazioni e dei risultati, il sistema di incentivazione.

A tale fine risulta particolarmente importante che tutti gli istituti prima richiamati possano fare riferimento ad un comune sistema di valutazione. Ciò rende omogeneo il riferimento ai valori organizzativi e soprattutto conferisce maggiore certezza sugli ambiti e i criteri di valutazione.

Pertanto, nella fase di costruzione e progettazione del sistema di valutazione si rende necessario tenere conto soprattutto delle finalità verso cui indirizzare l'attività di analisi e di giudizio, che è direttamente ricavabile dai requisiti che vengono richiesti da ciascun degli istituti prima richiamati.

Un'altra importante caratteristica del sistema di valutazione che viene molto spesso trascurata e persino distorta è quella che riguarda gli obiettivi della stessa valutazione. Anche in questa circostanza è utile richiamare il citato decreto legislativo n. 286/99 che all'art. 1 afferma che: "l'attività di controllo supporta l'attività dirigenziale". E' utile richiamare questa importante affermazione per riaffermare che l'attività di valutazione e controllo, a dispetto di alcune tendenze che la vorrebbero finalizzata al giudizio sui comportamenti dei dipendenti, è soprattutto un'azione di supporto informativo sull'andamento gestionale che si rivela necessario per una gestionale consapevole ed efficiente dell'amministrazione. Gli articoli dei contratti collettivi, in diverse occasioni fanno riferimento ad un "sistema permanente di valutazione" a cui viene affidata l'applicazione di alcuni istituti per i quali si richiede l'esercizio di un'attività valutativa, lasciando intendere che tutti gli ambiti di valutazione debbano ispirarsi ad un sistema unitario, per l'intero ente, che abbia la caratteristica della permanenza.

Questa affermazione, peraltro è confermata dall'art. 6 del CCNL sul sistema di classificazione che reca nella rubrica "metodologia permanente di valutazione" e nel testo, disciplina l'attività di valutazione, ne richiama gli ambiti e i soggetti.

Caratteristiche del sistema permanente di valutazione

Per costruire in modo compiuto quanto è richiesto dalle norme del contratto collettivo nazionale è utile soffermarsi sul significato dei termini utilizzati al fine di progettare il sistema nel rispetto delle previsioni contrattuali.

Per meglio comprendere il contenuto della previsione normativa è meglio precisare il contenuto di alcuni termini che, oltretutto, hanno una forte portata innovativa.

La norma richiede la realizzazione di un sistema e a tal fine si precisa che per sistema si intende un complesso di elementi tra loro ordinati. Pertanto, nel caso in esame si richiede che l'attività di valutazione non sia il frutto di giudizi estemporanei e non rispondenti a una logica unitaria. Al contrario si richiede un'attività di progettazione finalizzata alla individuazione degli elementi e degli ambiti entro cui deve svolgersi, e la definizione di un orientamento verso indirizzare l'attività di valutazione.

In altre parti del contratto il termine sistema è sostituito da "metodologia". Con questo termine si intende il complesso di criteri e principi direttivi seguendo i quali si attuano le operazioni teoriche e si raggiungono le finalità previste. E' da sottolineare come questo sia proprio l'ambito oggetto della contrattazione, quando laddove, nell'articolo 4 si prevede tra le materie la negoziazione sui "criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione" e sui "criteri generali delle metodologie di valutazione"

Un'altra importante caratteristica del sistema riguarda la permanenza. Poiché con ciò si intende la non provvisorietà, si evince che l'intenzione della norma contrattuale consista nella ricerca di sistemi che possano divenire riferimento per l'azione lavorativa e il controllo e pertanto che abbiano il requisito della stabilità nel tempo.

Questo requisito dispiega i suoi effetti in direzione della certezza delle regole e della diffusione della cultura organizzativa espressa dal sistema, mediante l'affermazione permanente dei valori in esso contenuti.

Infine si precisa che la caratteristica della condivisione degli istituti di valutazione per diverse finalità consente una maggiore oggettività nell'attribuzione del giudizio che viene costruito durante l'attività lavorativa e a questa collegato, piuttosto che essere espresso come giudizio valutativo generale nei confronti del complesso dell'individuo.

Come si noterà più avanti, infatti, si è cercato di fare coincidere gli ambiti di valutazione soprattutto per le fasi di incentivazione della produttività e di progressione ritenendo che non possano essere scisse e che sia razionale la stretta corrispondenza tra la partecipazione compiuta a progetti con la crescita economica e professionale, anche al fine di rendere più trasparente e veritiera l'erogazione dei compensi per la produttività.

Istituti collegati alla metodologia permanente di valutazione:

<i>Istituto contrattuale</i>	<i>Ambiti di valutazione</i>
Valutazione delle prestazioni (art. 6)	Modalità di realizzazione dell'attività lavorativa e perseguimento dei risultati
Valutazione dei risultati dei dipendenti (art. 6) e dei responsabili delle posizioni organizzative (art. 10)	Verifica del raggiungimento del risultato prefissato
Progressione economica (art.6)	Possesso dei requisiti previsti
Sistema incentivante (art, 17, c.2, lett. a)	Realizzazione del risultato prefissato e prestazione di attività lavorativa con impegno e merito
Conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative (art. 9)	Caratteristiche di ciascuna posizione ed esame dei requisiti dei dipendenti che aspirano a rivestirle

GLI AMBITI DELLE VALUTAZIONI

<i>Ambito della valutazione</i>	<i>Finalità</i>	<i>Oggetto della valutazione</i>
Posizione organizzativa	Conferimento delle posizioni organizzative ex art. 9	Caratteristiche di ciascuna posizione organizzativa in base a fattori di valutazione in base <ul style="list-style-type: none"> ▪ natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, ▪ requisiti culturali richiesti ▪ attitudini e delle capacità professionali richieste ▪ esperienze acquisite per ricoprire la posizione
Risultati conseguiti	Attribuzione della indennità di risultato ai titolari di posizioni organizzative ex art. 10 CCNL NOP	Poiché si tratta di responsabili di posizioni a cui corrisponde, in base alle disposizioni contrattuali, assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, l'oggetto della valutazione consiste nella corrispondenza tra risultati conseguiti e obiettivi prefissati dall'amministrazione, attribuiti direttamente ed espressamente alla posizione da valutare. Pertanto, la valutazione dovrà concentrarsi su: <ul style="list-style-type: none"> ▪ verifica dei risultati conseguiti dai titolari di posizioni organizzative e raffronto con gli obiettivi prefissati
	Accertamento dei risultati per l'erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività ex art. 17, commi 1 e 2, lett. A) CCNL	L'articolo richiamato prevede che "le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati". Il raggiungimento dei risultati, in questo caso, è un requisito per l'erogazione dei compensi incentivanti. E lo stato di attuazione dei risultati è un discriminante poiché la percentuale di raggiungimento del risultato concorre alla determinazione della quota di budget da attribuire a ciascun centro di costo e ne definisce la misura percentuale. Ciò poiché non è sempre agevole attribuire risultati ai dipendenti di tutti i profili professionali. Dovranno, pertanto imputarsi ai dipendenti di una struttura organizzativa gli stessi risultati attribuiti al responsabile della struttura. Ciò consente di realizzare una coincidenza tra il vertice organizzativo e la base organizzativa e assicura unitarietà di orientamento dell'azione amministrativa. La valutazione, in questo caso, dovrà riferirsi a: <ul style="list-style-type: none"> ▪ verifica dei risultati conseguiti dai responsabili degli uffici e raffronto con gli obiettivi prefissati

Prestazione lavorative	Erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a)	In base all'articolo richiamato, la valutazione consiste nella verifica del merito e dell'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. Gli elementi richiamati, infatti, concorrono alla definizione della quota parte da attribuire a ciascun dipendente a titolo di compenso incentivante. La valutazione, pertanto, in questo caso, dovrà riferirsi a : <ul style="list-style-type: none"> ▪ merito individuale e di gruppo ▪ impegno individuale e di gruppo
	L'art. 5 sulla progressione economica all'interno della categoria subordina la progressione stessa alla valutazione di ambiti riferiti alla prestazione individuale, ai fini della realizzazione di un curriculum vitae del dipendente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impegno individuale ▪ Diverso impegno, e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
Soggetto	L'art. 5 per la progressione economica all'interno della categoria richiede la valutazione, oltre che della prestazione effettuata, anche negli ambiti riferiti alla prestazione individuale, ai fini della realizzazione di un curriculum vitae del dipendente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, ▪ Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi ▪ Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; ▪ Iniziativa personale ▪ Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro. ▪ Esperienza acquisita
	Incarichi delle Posizione Organizzativa (artt. 8-10)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Titoli culturali ▪ Attitudini e capacità professionali ▪ Esperienze acquisite
	L'art. 4 Progressione verticale nel sistema di classificazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arricchimento professionale ▪ Esperienza acquisita ▪ Requisiti culturali ▪ Attitudini e capacità professionali

Explicitazione delle caratteristiche del sistema di valutazione

Previsione normativa	Explicitazione	Produttività	Progressione economica orizzontale	Incarico di Posizione organizzativa	Progressione verticale	Risultato
▪ Risultati ottenuti (merito e impegno di gruppo)	▪ conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati – effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura (RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO COLLETTIVO)					
▪ merito e impegno individuale	▪ grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento del risultato (VOLUME DI LAVORO) ▪ Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso – "QUALITA' DELLA PRESTAZIONE"					
▪ diverso impegno, e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;	▪ disponibilità all'assunzione e espletamento di attività lavorative orientate all'utenza o realizzate un cooperazione con altri uffici o aventi rilevanza esterna					
▪ grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente,	▪ partecipazione a progetti, anche intersettoriali e raggiungimento dei risultati prefissati (INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA)					
▪ capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	▪ utilizzo di nuove tecnologie e metodologie di lavoro (INNOVATIVITA')					

<ul style="list-style-type: none"> partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità 	<ul style="list-style-type: none"> versatilità e disponibilità alla innovazione e alla adozione e attuazione di soluzioni operative funzionali (FLESSIBILITA') 					
<ul style="list-style-type: none"> iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'ente (INIZIATIVA E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI) 					
<ul style="list-style-type: none"> arricchimento professionale 	<ul style="list-style-type: none"> acquisizione di esperienza specifica mediante la partecipazione ad attività formative 					
<ul style="list-style-type: none"> esperienza acquisita 	<ul style="list-style-type: none"> esercizio effettivo di attività che consentano la acquisizione reale di nuova esperienza e che tale esperienza sia da considerarsi necessaria per l'esercizio di altra attività 					
<ul style="list-style-type: none"> requisiti culturali 	<ul style="list-style-type: none"> titoli di studio e professionali richiesti dalla posizione da ricoprire 					
<ul style="list-style-type: none"> attitudini e capacità professionali 	<ul style="list-style-type: none"> sono elementi raccolti dal curriculum del dipendente e debbono essere messi in relazione con la posizione che deve essere attribuita 					

Modalità generali di raccolta, analisi e valutazione delle informazioni

La valutazione dei dipendenti si ottiene a seguito della raccolta delle informazioni relative agli ambiti elencati negli schemi sopra riportati e deve avere le seguenti caratteristiche:

- Deve essere elaborato un modello unico per tutti i dipendenti che contenga l'indicazione degli ambiti di valutazione e gli spazi per l'apposizione del giudizio;
- Ciascun giudizio espresso deve indicare la motivazione e la fonte da cui ricava l'informazione;
- I modelli dei dipendenti sono raccolti in fascicoli personali, sono accessibili in qualsiasi momento esclusivamente dai dipendenti interessati e dagli organi deputati all'attività di controllo e valutazione;
- Il giudizio su ogni dipendenti viene espresso dal responsabile della struttura organizzativa alla quale appartiene da almeno otto mesi continuativi;
- Qualora il dipendente abbia cambiato unità organizzativa nel corso del periodo di valutazione, il giudizio viene espresso congiuntamente dai Responsabili delle unità presso cui ha prestato servizio;
- In caso di impossibilità o di difficoltà oggettiva a ottenere la valutazione del dipendenti, tale compito viene attribuito al Nucleo di valutazione;
- La valutazione attribuita dai responsabili viene sottoposta all'esame del Nucleo di valutazione e non è efficace prima che questo organismo ne abbia espresso il nulla osta;
- I responsabili vengono valutati dal Direttore generale o in sua assenza dal Segretario generale

AMBITI DI APPLICAZIONE

PRODUTTIVITA'

Criteria generali per l'incentivazione del personale

Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi economici correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31/3/99

Esso è strutturato in obiettivi e programmi, è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità del servizio e si articola in:

- a) *obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività* orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi previsti nel piano esecutivo di gestione, nel rispetto degli indicatori di risultato previsti
- b) *obiettivi e programmi di innovazione e miglioramento della qualità* orientati al perseguimento dell'efficacia mediante la realizzazione di nuovi servizi, per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività

La metodologia per l'attribuzione dei compensi relativi ai programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività prevede le seguenti fasi:

❖ fase 1: produttività del settore o centro di costo

- a) definizione dei *fattori generali di valutazione* da parte dell'Amministrazione;
- b) determinazione del *peso percentuale di importanza* di ciascun fattore;
- c) quantificazione delle *quote di risorse per fattore* attribuite a ciascun fattore generale di valutazione, in base al peso percentuale di importanza attribuito;
- d) quantificazione del *peso potenziale del programma di ciascun centro di costo*, in base al numero dei partecipanti e alla loro posizione economica
- e) valutazione dei programmi consistenti nel complesso degli obiettivi definiti nel Piano esecutivo di gestione, con l'attribuzione a ciascun centro di costo di un *punteggio relativo* per ogni fattore generale di valutazione;
- f) determinazione della *quota budget per fattore* attribuita a ciascun settore, in base al punteggio riportato ed in proporzione con la somma dei punteggi (riferiti allo stesso fattore) di tutti i settori
- g) determinazione del *budget iniziale complessivo di settore* equivalente alla somma delle quote budget per ciascun fattore;
- h) verifica periodica dello stato di avanzamento degli obiettivi previsti nei programmi;
- i) Alla fine del periodo di valutazione, definizione di un valore percentuale corrispondente al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi (**RAGGIUNGIMENTO DEL**

RISULTATO COLLETTIVO) di ciascun settore e conseguente quantificazione del *budget finale di settore*.

❖ fase 2: produttività individuale

- a) valutazione della prestazione di ciascun dipendente, in base al merito e all'impegno individuale espressi;
- b) calcolo del peso individuale in base all'incidenza delle valutazioni di ciascun dipendente in rapporto alle valutazioni complessive riportate all'interno di ogni settore;
- c) quantificazione della quota di incentivazione individuale, in proporzione ai pesi riportati

❖ fase 3: determinazione dell'incentivo totale di produttività definito a seguito della riassegnazione delle rimanenze

- a) individuazione delle rimanenze complessive di tutti i settori, intese come sommatoria delle differenze tra budget individuale di risultato e quota individuale di valutazione;
- b) quantificazione della quota di incentivazione individuale di rimanenza, calcolata in rapporto alle valutazioni complessive riportate da ogni singolo dipendente a livello di intero Ente, tenuto conto del tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno o tempo parziale) e applicazione dell'eventuale fattore di correzione (pensionamenti o assunzioni in corso d'anno);
- c) individuazione dell'incentivazione individuale totale, definita come somma della quota individuale di valutazione con la quota individuale di riassegnazione delle rimanenze.

la valutazione del dipendente

La valutazione della partecipazione del singolo dipendente viene espressa dal Responsabile del Settore e viene determinata in base ad una serie di voci che, per ragioni di congruenza sono mutate dalla previsione contrattuale per la progressione economica al fine di collegare questi istituti e rendere coerente il sistema permanente di valutazione.

Profili e fattori di valutazione:

- a) **peso di partecipazione:** riferito alla posizione economica del dipendente;
- b) **peso relativo alle giornate lavorate:** espresso con un valore equivalente alle giornate di presenza divise per cento e riferite alla percentuale di partecipazione al progetto già utilizzata nella voce precedente e con la seguente specifica:
- c) **Fattore di moltiplicazione individuale** equivalente al prodotto del peso di partecipazione per il peso delle giornate lavorate;
- d) **Fattori di valutazione della prestazione :**
 - volume di lavoro:** espresso dal dirigente con un valore compreso tra 1 e 5 e riferito al grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento del risultato;
 - qualità della prestazione:** espressa dal dirigente con un valore compreso tra 1 e 5 e relativa al grado di adeguatezza della prestazione richiesta e dell'impegno profuso;
 - ◆ **integrazione organizzativa:** espressa dal dirigente con un valore compreso tra 1 e 5 e relativa alla partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione;
 - iniziativa e risoluzione dei problemi:** espressa dal dirigente con un valore compreso tra 1 e 5 e relativa alla capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'ente.

- ◆ **innovatività** espressa dal dirigente con un valore compreso tra 1 e 5 e relativa alla disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie per il lavoro;
- ◆ **flessibilità**: espressa dal dirigente con un valore compreso tra 1 e 5 e relativa alla versatilità e disponibilità ad assumere incarichi o espletare compiti e mansioni equivalenti ma appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi.

Al fine di permettere una valida e trasparente valutazione dei profili di prestazione saranno definite delle liste di controllo e guida delle valutazioni a cui i responsabili della valutazione si dovranno attenere scrupolosamente. Il Nucleo di valutazione provvederà a effettuare gli opportuni controlli al fine di garantire la rigosità delle valutazioni.

Obiettivi e programmi di innovazione e miglioramento della qualità.

La metodologia per l'attribuzione dei compensi relativi ai programmi di innovazione e miglioramento della qualità prevede le seguenti fasi:

- a) definizione dei *fattori generali di valutazione*;
- b) determinazione del *peso di importanza* di ciascun fattore;
- c) richiesta di presentazione dei programmi;
- d) quantificazione, per ciascun programma presentato, del *peso potenziale*, in funzione della posizione economica rivestita dai dipendenti che vi partecipano direttamente;
- e) valutazione dei programmi con l'attribuzione di un *punteggio relativo* per ogni fattore generale di valutazione;
- f) determinazione del punteggio complessivo del progetto attraverso il prodotto del punteggio relativo a ciascun fattore per il peso potenziale dello stesso fattore, moltiplicato il peso potenziale del programma;
- g) determinazione del *budget iniziale del programma* in base alla distribuzione ponderata delle risorse previste tra i programmi presentati, in proporzione al peso riportato;
- h) verifica periodica dello stato di avanzamento degli obiettivi previsti nei programmi;
- i) Alla fine del periodo di valutazione, definizione di un valore percentuale corrispondente al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di ciascun settore e conseguente quantificazione del *budget finale di settore*.

Nella fase di programmazione, ciascun programma deve contenere l'indicazione puntuale dei seguenti elementi:

- gli obiettivi da raggiungere;
- il risultato atteso espresso con indicatori che ne consentano la misurazione, ricavati dal Piano esecutivo di gestione (se il progetto è incluso in tale piano);
- il nominativo dei dipendenti che partecipano al programma con l'indicazione della loro collocazione organizzativa e professionale;

Nella fase di valutazione del programma dovranno essere rilevati i seguenti elementi:

- la percentuale di raggiungimento del risultato ed il conseguente livello di soddisfacimento - -
- espresso nelle seguenti fasce percentuali:
nessuna incentivazione se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o minore al 50%;
- riduzione del budget di obiettivo al 75% se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 51 e 74 %;

- utilizzazione dell'intero budget di obiettivo se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è superiore al 74%.
- la misura del risultato conseguito, ricavata mediante l'uso degli indicatori preventivamente individuati

La valutazione dei dipendenti

La valutazione della partecipazione del singolo dipendente viene espressa dal Responsabile del progetto in base alle seguenti voci:

- il **livello di professionalità**, che consiste nel peso potenziale che si ricava automaticamente dallo stipendio tabellare.
- il **tipo di responsabilità**, che viene espresso dal dirigente con un valore compreso tra 1 e 5 e misura il grado di coinvolgimento del dipendente dal punto di vista del coordinamento delle iniziative e dell'adozione di atti e provvedimenti
- il **grado di partecipazione**, che viene espresso dal dirigente con un valore compreso tra 1 e 5 e misura il livello di impegno espresso dal dipendente nella realizzazione degli obiettivi previsti dal progetto.

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL DIPENDENTE AI FINI DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

ANNO	
COGNOME	
NOME	
PROFILO PROFESSIONALE	
CATEGORIA	
STRUTTURA DI APPARTENENZA	
TEMPO DI PERMANENZA NELLA STRUTTURA	
VALUTATORE	
POSIZIONE DI LAVORO	
EFFETTUATA IN DATA	

COMPITI PRINCIPALI NELL'ATTUALE POSIZIONE LAVORATIVA

.....

.....

.....

.....

.....

.....

SIGNIFICATIVE ESPERIENZE PROFESSIONALI

.....

.....

.....

VALUTAZIONE:

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Valutazione (da 1 a 5)
VOLUME DI LAVORO	<i>Grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento del risultato</i>	

Commenti:

.....

.....

.....

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Valutazione (da 1 a 5)
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	<i>Grado di adeguatezza della prestazione richiesta e dell'impegno profuso</i>	

Commenti:

.....

.....

.....

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Valutazione (da 1 a 5)
INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA	<i>Partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione</i>	

Commenti:

.....

.....

.....

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Valutazione (da 1 a 5)
INIZIATIVA E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI	<i>Capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'ente</i>	

Commenti:

.....

.....

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Valutazione (da 1 a 5)
INNOVATIVITA'	<i>Disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie per il lavoro</i>	

Commenti:

.....

.....

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Valutazione (da 1 a 5)
FLESSIBILITA'	<i>Versatilità e disponibilità ad assumere incarichi o espletare compiti e mansioni equivalenti ma appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi</i>	

Commenti:

.....

EVENTUALI NOTE INTEGRATIVE DEL VALUTATORE
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

AREE PROFESSIONALI SUSCETTIBILI DI MIGLIORAMENTO

Aree di conoscenza:

Aree di capacità:

Empty rectangular box for additional notes.

PROPOSTE DI INTERVENTO

Eventuali interventi proposti:

dal punto di vista dell'organizzazione:

dal punto di vista della formazione:

INDIRIZZI GENERALI PER LA PRESTAZIONE FUTURA

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Firma del Responsabile che ha espresso la valutazione

Firma del Superiore del valutatore (eventuale)

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Firma del valutato (per presa visione)

COLLOCAZIONE DEI PROFILI DI VALUTAZIONE NELLA VALUTAZIONE GLOBALE

VALUTAZIONE GLOBALE				
Fascia I	Fascia II	Fascia III	Fascia IV	Fascia V
Le prestazioni non sono soddisfacenti e risultano inferiori alle aspettative	Ha raggiunto i risultati attesi, Le prestazioni sono in linea ed adeguate a quanto richiesto dalla posizione ed esistono spazi di miglioramento	Le prestazioni sono più che in linea con le aspettative richieste alla posizione. Ha raggiunto ed a volte superato i risultati attesi evidenziando una completa professionalità in molte are di sua competenza	Le prestazioni sono ottime e nettamente superiori alle aspettative della sua posizione. Ha ampliato e superato i risultati attesi	Le prestazioni sono eccezionali e di gran lunga superiori alle aspettative ed ai risultati attesi dalla posizione
COMMENTI				
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				

Explicitazione delle valutazioni (liste di controllo):

VOLUME DI LAVORO:

Grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento del risultato

Scala punteggi: 1= manifesta disponibilità e impegno criticamente basse
2= manifesta disponibilità e impegno insufficienti
3= manifesta disponibilità e impegno sufficienti
4= manifesta disponibilità e impegno apprezzabili
5= manifesta disponibilità e impegno eccellenti

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE:

Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso

Scala punteggi: 1= la qualità del lavoro è stata spesso inadeguata a quanto richiesto dalla posizione
2= la qualità del lavoro è stata talvolta inadeguata a quanto richiesto dalla posizione
3= la qualità del lavoro è stata generalmente adeguata a quanto richiesto dalla posizione
4= ha lavorato con precisione ed accuratezza fornendo un lavoro di buona qualità, rispetto agli obiettivi stabiliti
5= ha lavorato con la massima precisione ed accuratezza prestando attenzione anche ai dettagli e fornendo un lavoro di elevata qualità

INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA:

Partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione

Scala punteggi: 1= ha operato in modo scollegato dagli altri e dal processo di lavoro senza tener presenti gli obiettivi comuni
2= si è integrato con difficoltà rallentando il suo lavoro con quello degli altri
3= ha integrato adeguatamente il suo lavoro con quello degli altri
4= ha operato nell'ottica dei risultati comuni, offrendo supporto ed assistenza spontaneamente
5= ha lavorato in stretto coordinamento con gli altri, verificando l'impatto del suo lavoro sul gruppo

INIZIATIVA E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI :

Capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'Ente

Scala punteggi: 1= ha dimostrato scarsa iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi, anche su aspetti marginali al lavoro
2= ha dimostrato limitata iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi, si è adeguato con cautela e in modo acritico alle proposte di altri
3= ha dimostrato rilevante iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi, collaborando alla loro soluzione
4= ha dimostrato elevata iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi, proponendo e provando soluzioni innovative
5= ha dimostrato ottima iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi, portando idee e soluzioni

INNOVATIVITA' :**Disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie per il lavoro**

- Scala punteggi: 1= ha dimostrato scarsa disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie di lavoro
2= ha dimostrato limitata disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie di lavoro
3= ha dimostrato rilevante disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie di lavoro
4= ha dimostrato elevata disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie di lavoro
5= ha dimostrato ottima disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie di lavoro, proponendo e provando le novità

FLESSIBILITA:***Versatilità e disponibilità ad assumere incarichi o espletare compiti e mansioni equivalenti ma appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi***

- Scala punteggi: 1= ha dimostrato scarsa e/o tardiva disponibilità a cogliere le necessità di flessibilità, anche su aspetti marginali al lavoro
2= ha dimostrato di adeguarsi, con cautela ed in modo acritico, alle necessità organizzative di flessibilità
3= ha dimostrato di accettare, seppure in maniera critica, le necessità organizzative di flessibilità
4= ha dimostrato disponibilità nell'accettare con interesse e senza preclusioni le necessità organizzative di flessibilità
5= ha dimostrato tempestivamente disponibilità ad accettare le necessità di flessibilità e ha dimostrato versatilità di adattamento ai cambiamenti in relazione al mutare dei comportamenti organizzativi richiesti sia interni che esterni

SCHEDA PROGETTO DI INNOVAZIONE E MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ

Denominazione del progetto:	
Responsabile:	
Obiettivo:	

Tipologia del progetto

Produzione di un nuovo servizio o di un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità
Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio (qualità, tempestività, efficienza...)
Recupero di situazioni deficitarie determinate da fattori obiettivamente riscontrabili

Definizione dell'obiettivo da raggiungere

Caratteristiche della situazione iniziale	Caratteristiche della situazione "ad obiettivo raggiunto"
Descrizione:	Descrizione:

Risultato atteso

Descrizione del risultato	Elementi dimensionali			Scostamento % (risultato conseguito/ livello di soddisfacimento)
	Fattore di quantificazione	Dimensione prevista (liv. di soddisf.)	Dimensione realizzata (Risultato conseguito)	

Tempificazione

Durata complessiva del progetto: (indicare la data di inizio e di fine del progetto)	Quantificazione oraria del progetto: (indicare complessivamente il numero delle ore/uomo necessarie)

Fasi di realizzazione

tempi	Obiettivo previsto	Risultato conseguito	scostamento
1 fase			
2 fase			
3 fase			

Personale impiegato nel progetto

(la compilazione è a cura del responsabile del progetto)

Nome dipendente	livello di professionalità	tipo di responsabilità (da 1 a 5)	grado di partecipazione (da 1 a 5)	Budget di incentivazione individuale

Fattori di valutazione

(La compilazione è a cura del nucleo di valutazione)

	Punteggio (valore da 1 a 5)	Peso di incidenza (valore da 1 a 5)	Risultato
innovazione tecnologica			
riduzione dei costi			
aumento delle entrate			
miglioramento della qualità			
riduzione dei tempi			
realizzazione di un nuovo prodotto			
recupero di situazioni deficitarie			

Budget di progetto

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 2

1. La progressione economica si traduce in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale. Essa avviene all'interno di ciascuna categoria di inquadramento e si realizza annualmente nei limiti da uno apposito fondo, a cui è destinata quota parte delle "risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività", mediante l'attivazione di un processo di selezione in base ai criteri indicati all'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999 sulla classificazione del personale per l'individuazione dei dipendenti che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per aver maturato un rilevante livello di professionalità.
2. In particolare sono previsti i seguenti incrementi retributivi:
 - 3 incrementi retributivi per la categoria A, corrispondenti alle categorie A2, A3 e A4;
 - 3 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare in B1, corrispondenti alle posizioni economiche B2, B3, B4;
 - 3 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare in B3, corrispondenti alle posizioni economiche B4, B5 e B6;
 - 3 incrementi retributivi per la categoria C, corrispondenti alle posizioni economiche C2, C3 e C4;
 - 2 incrementi retributivi per i profili della categoria D con trattamento tabellare in D1, corrispondenti alle posizioni economiche D2 e D3;
 - 2 incrementi retributivi per i profili della categoria D con trattamento tabellare in D3, corrispondenti alle posizioni economiche D4 e D5.
3. Il personale che in prima applicazione è stato inquadrato nelle posizioni A2, B2, B4, C2, D2, in quanto in possesso del "livello economico differenziato", potrà acquisire i soli incrementi economici successivi alla posizione di primo inquadramento con i limiti indicati al comma precedente e quindi rispettivamente fino alle posizioni A4, B4, B6, C4, D3.
4. I criteri contrattuali per l'applicazione dell'istituto sono:
 - **progressione economica nell'ambito della categoria A (tutti i passaggi della categoria A):**

(gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati)

previa selezione in base a:

 - risultati ottenuti;
 - valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
 - impegno e alla qualità della prestazione individuale;

- V
- gli elementi sopra indicati sono integrati anche dalla valutazione dell'esperienza acquisita.
 - **progressione economica verso B2 , B4 e C2 (passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C):**

gli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999 integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

selezione in base a:

- risultati ottenuti,
 - valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
 - impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 -
 - gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.
- **progressione economica verso B3, B5 e C3 (passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C) :**

selezione in base a:

- risultati ottenuti;
 - valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
 - impegno e alla qualità della prestazione individuale.
- **progressione economica verso B4, B6, C4 (passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C) e progressione economica all'interno della categoria D**

previa selezione basata sugli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999:

selezione in base a:

- risultati ottenuti,
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- impegno e alla qualità della prestazione individuale;

utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
-

5. I criteri contrattuali prima elencati sono inoltre completati e integrati attraverso le seguenti specificazioni:

Il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica consiste nelle seguenti puntualizzazioni:

a) La **selezione in base ai risultati ottenuti** dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- essere effettuata in modo trasparente e oggettivo;
- riferirsi a percorsi di programmazione certa;
- utilizzare indicatori di risultato, definiti a priori, che consentano la quantificazione della misura del risultato raggiunto;
- essere preventivamente comunicata ai dipendenti nell'oggetto e nelle modalità di valutazione;
- essere certificata dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale;

b) La **valutazione delle prestazioni** rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- avere fornito stabilmente una prestazione che richiede un diverso e maggiore impegno;
- avere seguito con profitto un processo formativo;
- avere modificato l'attività lavorativa a seguito di processi di riorganizzazione.

c) **L'impegno e qualità della prestazione individuale** dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- per la valutazione dell'impegno è necessaria una combinazione di elementi oggettivi e soggettivi (presenza, disponibilità... ecc.)
- la qualità deve essere rilevata con modalità definite e su dati certi da cui possano desumersi indicatori preventivamente definiti e riferiti al livello di soddisfacimento atteso.

d) **L'esperienza acquisita** dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- tenere conto solo in parte, dell'anzianità di servizio cioè quando questa ritenuta utile ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione;
 - tenere conto anche dell'esperienza acquisita con attività svolte, sia all'interno che all'esterno dell'ente che siano documentate e riportate nel curriculum professionale.
-

PROCESSO PER L'APPLICAZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Fermi restando i criteri e profili di valutazione di cui all'art. 5, comma 2, del CCNL del 31/3/1999 per le progressioni economiche vengono individuate le schede di valutazione di seguito riportate. Tali schede, definite per ogni progressione economica all'interno di tutte le categorie, sono articolate per profili contrattuali di valutazione e per fattori specifici di valutazione, inoltre esse riportano i punteggi assegnabili ad ogni fattore specifico di valutazione e il peso di incidenza ad esso assegnato.

Le schede saranno compilate dai Dirigenti delle strutture presso cui prestano servizio i dipendenti, che nelle operazioni di valutazione potranno avvalersi dei loro collaboratori diretti, ove ritenuto necessario e/o opportuno.

Possono partecipare alla selezione per la progressione economica tutti i dipendenti dell'Ente con contratto a tempo indeterminato (part/time o full/time) che abbiano maturato, quale requisito minimo, un anno di anzianità al 31/12 dell'anno di valutazione, nella categoria, o nelle posizioni infracategoriali B3 e D3.

Al termine di ogni fase valutativa le parti si impegnano ad effettuare una verifica sull'applicazione della metodologia valutativa, fermo restando i risultati della valutazione effettuata, per apportare eventuali correttivi alla stessa.

Le progressioni orizzontali avverranno:

- nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto per effetto del contratto decentrato;
- nel rispetto dei limiti fissati dal comma 3 dell'art. 12 del CCNL del 31/3/1999 (1) e del comma 2 dell'art. 16 CCNL del 1/4/1999 (2);
- attraverso la formulazione di una graduatoria annuale unica di Ente per quanto riguarda la prima progressione, mentre per le successive progressioni viene fatta una graduatoria per ciascuna categoria nell'ambito di budget di Settore.

Alla fine di ogni anno solare ciascun Dirigente di Settore è tenuto a esprimere la valutazione di ciascun dipendente in base alla metodologia prima riportata e utilizzando esclusivamente le schede di valutazione di seguito riportate.

La progressione economica viene conferita con determinazione del Dirigente di Settore interessato ai dipendenti che rientrano nella graduatoria per la quale risultino disponibilità di accessi alla progressione, preferendo in ordine decrescente quelli che abbiano riportato il punteggio complessivo più alto nella valutazioni riportate.

In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà all'assegnazione della progressione economica dei dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza fino a concorrenza dei limiti economici. In caso di ulteriore parità si dovrà procedere tramite scelta del dipendente più anziano di età.

La somma destinata a finanziare le progressioni orizzontali nel biennio 2000 viene fissata in Lire 318.135.886 di cui Lire 301.000.000 destinata a finanziare le progressioni economiche effettuate con decorrenza 1/1/2000 sulla base dell'intero anno 1999, la restante somma di Lire 17.135.886 è destinata a finanziare le progressioni economiche eseguite in base alle valutazioni effettuate al 30/10/2000 con decorrenza 1/11/2000.

La prima graduatoria verrà redatta entro il 30/6/2000, la seconda entro il 31/12/2000,

L'eventuale residuo relativo alle somme allocate per i vari anni per la progressione orizzontale dopo la valutazione dell'anno di riferimento verrà destinato alla produttività collettiva secondo le modalità definite nel sistema incentivante.

Note:

(1) In forza dell'art. 12, comma 3, del CCNL del 31/3/99, per il primo quadriennio di vigenza, cioè fino al 31/12/2001, viene stabilito che il personale con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può sviluppare solo fino alle posizioni B4 e D3.

(2) In forza dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 1/4/1999, a decorrere dall'1/1/2001, il costo medio ponderato del personale collocato in ciascun percorso economico di sviluppo non può superare il valore medio del percorso stesso.

SISTEMA DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

Ad ogni valutazione espressa corrisponde un punteggio che deve essere espresso con un valore da 1 a 5, in base alla specificazione indicata nella tabella di riferimento della relativa scheda di valutazione e riportata sotto la voce "fattori specifici di valutazione"

Il valore riportato viene quindi moltiplicato per il peso di incidenza dando così origine al "valore individuale".

Sommando i valori individuali si ottiene il "valore individuale complessivo" riferito all'anno di valutazione.

In sede di prima applicazione avranno titolo al passaggio alla posizione economica superiore esclusivamente quei dipendenti che avranno riportato una valutazione pari a 6/10 del punteggio massimo attribuibile, o equivalente scala di valore.

Nell'arco del triennio di valenza contrattuale negli eventuali passaggi alle ulteriori posizioni economiche, successive ai trattamenti tabellari posseduti dai dipendenti alla data della presente intesa, la valutazione non potrà essere inferiore a 6,5/10 del punteggio massimo attribuibile o equivalente.

PROCEDURA DI VALUTAZIONE E DEFINIZIONE DELLE ISTANZA DI RIESAME

Alla fine di ogni anno solare ciascun dirigente è tenuto a esprimere la valutazione di ciascun dipendente in base alla metodologia prima riportata e utilizzando esclusivamente, per ciascun anno di riferimento, la scheda di valutazione riportata di seguito.

La scheda compilata deve essere sottoposta alla visione del dipendente che potrà apporre, in calce alla scheda, le proprie osservazioni .

Il dipendente che ritenga insoddisfacente o errato il giudizio espresso può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, con motivata istanza al Dirigente competente il riesame della valutazione espressa. Al colloquio del riesame il dipendente potrà essere assistito da un rappresentante sindacale o RSU.

Nel caso di richiesta di riesame della valutazione espressa il Dirigente provvederà in tal senso e al termine emanerà un proprio provvedimento motivato di conferma o modifica della precedente valutazione.

PROCEDURE PARTICOLARI

Nel caso di personale che a seguito di processi interni di mobilità sia transitato, in corso d'anno, in settore diverso di quello di originaria appartenenza, la valutazione sarà effettuata congiuntamente dai rispettivi Dirigenti dei Settori interessati.

METODO PER LA DEFINIZIONE DEI BUDGET ECONOMICI PER SETTORE/AREA (O SERVIZI NON RICOMPRESI NELLE STRUTTURE DI MAGGIOR RILEVANZA)

Stabilito in sede di contrattazione decentrata l'importo da destinare al finanziamento della progressione economica orizzontale dell'anno di riferimento, questa viene affidata in budget a tutti i Dirigenti/Responsabili in funzione del numero dei dipendenti e delle categorie di appartenenza.

Le categorie quindi sono parametrize secondo parametri di equivalenza in funzione delle posizioni economiche iniziali di ciascuna categoria (A1, B1, C1, e D1) e posizioni economiche infracategoria (B3 e D3) di cui al CCNL 1/4/1999, alla tabella C bis, del personale in servizio nell'anno di riferimento.

Pertanto si avranno i seguenti valori:

Posizione economica	A1 =	Parametro 1,000
Posizione economica	B1 =	Parametro 1,100
Posizione economica	B3 =	Parametro 1,223
Posizione economica	C1 =	Parametro 1,336
Posizione economica	D1 =	Parametro 1,542
Posizione economica	D3 =	Parametro 1,958

Esempio:

Quota da ripartire: Lire 10.000.000

Dirigenti: n. 3 con i seguenti dipendenti:

I Dirigente	II Dirigente	III Dirigente
n. 2 A1	n. 3 A1	n. 1 A1
n. 2 B1	n. 1 B1	n. 1 B1
n. 3 D	n. 4 C1	n. 1 C1
	n. 2 D1	
Tot. n. 7 dipendenti	Tot. n. 10 dipendenti	Tot. n. 3 dipendenti

Totale dipendenti : 20

Calcolo dei dipendenti equivalenti

$2 \times 1.000 = 2,000$	$3 \times 1,000 = 3,000$	$1 \times 1,000 = 1,000$
$2 \times 1,100 = 2,200$	$1 \times 1,100 = 1,100$	$1 \times 1,100 = 1,100$
$3 \times 1,542 = 4,626$	$4 \times 1,336 = 5,344$	$1 \times 1,336 = 1,336$
	$2 \times 1,542 = 3,084$	
Tot. 8,826 dipendenti equivalenti	Tot. 8,620 dipendenti equivalenti	Tot. 3,436 dipendenti equivalenti

Totale dipendenti equivalenti = $8,826 + 8,620 + 3,436 = 20,882$

Viterbo, li

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale

Dividendo 10.000.000 per 20,882 dipendenti equivalenti si ottiene la cifra che viene assegnata ad ogni Dirigente per dipendenti equivalenti.

$$10.000.000 : 20,882 = 478.881 \text{ per cui:}$$

al I Dirigente spetta: $478.881 \times 8,826 =$ Lire 4.226.604

al II Dirigente spetta: $478.881 \times 8,620 =$ Lire 4.127.954

al III Dirigente spetta: $478.881 \times 3,436 =$ Lire 1.645.435

la cui somma in totale resta	<u>Lire 9.999.999</u>
------------------------------	-----------------------

Con lo stesso metodo si potranno definire i Budget per categoria e/o per posizione economica.

Il primo Dirigente a cui sono affidati, complessivamente Lire 4.226.604 dovrà valutare tutti i dipendenti del proprio Settore e attribuire la progressione economica a quelli che otterranno il punteggio maggiore fra tutti i dipendente delle quattro categorie A, B, C e D.

Analogamente si procederà per gli altri due Dirigenti.

Nel caso che si realizzino economie nell'assegnazione della progressione economica per resti o per mancata assegnazione, queste verranno riportate nell'anno successivo per far parte dei residui da mettere di nuovo a disposizione del fondo generale.

PROFILI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (PROGRESSIONI ORIZZONTALI)

Categoria A: tutti i passaggi nella categoria A

Profili e fattori di valutazione:

Profili contrattuali di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Peso di incidenza	Punteggio massimo
Risultati ottenuti	Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)	3	15
	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati individualmente (attività/progetti assegnati - permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)	2	10
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	Tensione al miglioramento della professionalità acquisita e all'impegno in ruoli nuovi e diversi	3	15
	Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale	2	10
Impegno e qualità della prestazione individuale	Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "qualità della prestazione" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)	5	25
Esperienza acquisita	Anzianità nella categoria	3	15
	Attività rilevanti ai fini della progressione svolte sia all'interno che all'esterno dell'Ente comprovate da idonea certificazione e riportate nel curriculum professionale	2	10
TOTALI		20	100

Categoria A: tutti i passaggi nella categoria A

Esplicitazione delle valutazioni:

Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)

Peso percentuale: 3

Scala punteggi: 1= minimo livello di raggiungimento e di realizzazione
2= mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione
3= significativo livello di raggiungimento e di realizzazione
4= buon livello di raggiungimento e di realizzazione
5= massimo livello di raggiungimento e di realizzazione

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati (attività/progetti assegnati – permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)

Peso percentuale: 2

Scala punteggi: 1= minimo livello di raggiungimento e di realizzazione
2= mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione
3= significativo livello di raggiungimento e di realizzazione
4= buon livello di raggiungimento e di realizzazione
5= massimo livello di raggiungimento e di realizzazione

Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi

Peso percentuale: 3

Scala punteggi: 0= manifesta capacità al di sotto delle attese
2= manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi
3= manifesta capacità in linea con le attese
4= ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese
5= ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese

Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale

Peso di incidenza: 2

Scala punteggi: 0= al termine degli interventi formativi, non ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un significativo arricchimento professionale
2= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un sufficiente arricchimento professionale
3= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un discreto arricchimento professionale
4= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un buon

- arricchimento professionale
- 5= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un elevato arricchimento professionale

Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso

Peso di incidenza: 2

- Scala punteggi: 0= la qualità del lavoro è stata spesso inadeguata a quanto richiesto dalla posizione
- 2= la qualità del lavoro è stata talvolta inadeguata a quanto richiesto dalla posizione
- 3= la qualità del lavoro è stata generalmente adeguata a quanto richiesto dalla posizione
- 4= ha lavorato con precisione ed accuratezza fornendo un lavoro di buona qualità, rispetto agli obiettivi stabiliti
- 5= ha lavorato con la massima precisione ed accuratezza prestando attenzione anche ai dettagli e fornendo un lavoro di elevata qualità

Anzianità nella categoria

Peso di incidenza: 3

- Scala punteggi: 1= anzianità fino a 2 anni
- 2= anzianità, maggiore di 2 anni e minore o uguale a 5 anni
- 3= anzianità maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni
- 4= anzianità maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni
- 5= anzianità maggiore di 15 anni

Attività rilevanti ai fini della progressione svolte sia all'interno che all'esterno dell'Ente comprovate da idonea certificazione e riportate nel curriculum professionale

Peso di incidenza: 2

- Scala punteggi: 0= nessuna attività rilevante svolta
- 1= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 1 anno
- 2= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 2 anni
- 3= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 3 anni
- 4= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 4 anni
- 5= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo superiore a 4 anni

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	Risultato
Risultati ottenuti	Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)		3	15
	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati individualmente (attività/progetti assegnati – permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)		2	10

Osservazioni:

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	Tensione al miglioramento della professionalità acquisita e all'impegno in ruoli nuovi e diversi		3	
	Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale		2	

Osservazioni:

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Impegno e qualità della prestazione individuale	Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "qualità della prestazione" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)		5	

Osservazioni:

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Esperienza acquisita	Anzianità nella categoria		3	
	Attività rilevanti ai fini della progressione svolte sia all'interno che all'esterno dell'Ente comprovate da idonea certificazione e riportate nel curriculum professionale		2	

Osservazioni:

Punteggio totale
riportato dal dipendente:

Firma del Responsabile che ha espresso la valutazione

Firma del superiore del valutatore (eventuale)

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Firma del valutato (per presa visione)

Categorie B e C: passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C (da B1 a B2, da B3 a B4 e da C1 a C2)

Profili e fattori di valutazione:

Profili contrattuali di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Peso di incidenza	Punteggio massimo
Risultati ottenuti	Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)	3	15
	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati individualmente (attività/progetti assegnati – permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)	2	10
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	Tensione al miglioramento della professionalità acquisita e all'impegno in ruoli nuovi e diversi	3	15
	Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale	2	10
Impegno e qualità della prestazione individuale	Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "qualità della prestazione" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)	5	25
Esperienza acquisita	Anzianità nella categoria	2	10
	Attività rilevanti ai fini della progressione svolte sia all'interno che all'esterno dell'Ente comprovate da idonea certificazione e riportate nel curriculum professionale	3	15
TOTALI		20	100

Categorie B e C: passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C (da B1 a B2, da B3 a B4 e da C1 a C2)

Esplicitazione delle valutazioni:

Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)

Peso percentuale: 3

Scala punteggi: 1= minimo livello di raggiungimento e di realizzazione
2= mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione
3= significativo livello di raggiungimento e di realizzazione
4= buon livello di raggiungimento e di realizzazione
5= massimo livello di raggiungimento e di realizzazione

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati (attività/progetti assegnati - permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)

Peso percentuale: 2

Scala punteggi: 1= minimo livello di raggiungimento e di realizzazione
2= mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione
3= significativo livello di raggiungimento e di realizzazione
4= buon livello di raggiungimento e di realizzazione
5= massimo livello di raggiungimento e di realizzazione

Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi

Peso percentuale: 3

Scala punteggi: 0= manifesta capacità al di sotto delle attese
2= manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi
3= manifesta capacità in linea con le attese
4= ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese
5= ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese

Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale

Peso di incidenza: 2

Scala punteggi: 0= al termine degli interventi formativi, non ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un significativo arricchimento professionale
2= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un sufficiente arricchimento professionale
3= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un discreto arricchimento professionale

- 4= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un buon arricchimento professionale
- 5= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un elevato arricchimento professionale

Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso

Peso di incidenza: 2

- Scala punteggi: 0= la qualità del lavoro è stata spesso inadeguata a quanto richiesto dalla posizione
- 2= la qualità del lavoro è stata talvolta inadeguata a quanto richiesto dalla posizione
 - 3= la qualità del lavoro è stata generalmente adeguata a quanto richiesto dalla posizione
 - 4= ha lavorato con precisione ed accuratezza fornendo un lavoro di buona qualità, rispetto agli obiettivi stabiliti
 - 5= ha lavorato con la massima precisione ed accuratezza prestando attenzione anche ai dettagli e fornendo un lavoro di elevata qualità

Anzianità nella categoria

Peso di incidenza: 2

- Scala punteggi: 1= anzianità fino a 2 anni
- 2= anzianità, maggiore di 2 anni e minore o uguale a 5 anni
 - 3= anzianità maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni
 - 4= anzianità maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni
 - 5= anzianità maggiore di 15 anni

Attività rilevanti ai fini della progressione svolte sia all'interno che all'esterno dell'Ente comprovate da idonea certificazione e riportate nel curriculum professionale

Peso di incidenza: 3

- Scala punteggi: 0= nessuna attività rilevante svolta
- 1= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 1 anno
 - 2= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 2 anni
 - 3= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 3 anni
 - 4= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 4 anni
 - 5= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo superiore a 4 anni

Categorie B e C: passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C (da B1 a B2, da B3 a B4 e da C1 a C2)

scheda individuale di valutazione del dipendente

ANNO	
COGNOME	
NOME	
PROFILO PROFESSIONALE	
CATEGORIA	
STRUTTURA DI APPARTENENZA	
TEMPO DI PERMANENZA NELL'ATTUALE POSIZIONE DI LAVORO	
VALUTATORE	
POSIZIONE DI LAVORO	
EFFETTUATA IN DATA	

note:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	Risultato
Risultati ottenuti	Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)		3	15
			2	10

Osservazioni:

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati individualmente (attività/progetti assegnati – permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	Tensione al miglioramento della professionalità acquisita e all'impegno in ruoli nuovi e diversi		3	
	Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale		2	

Osservazioni:

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Impegno e qualità della prestazione individuale	Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "qualità della prestazione" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)		5	

Osservazioni:

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Esperienza acquisita	Anzianità nella categoria		2	
	Attività rilevanti ai fini della progressione svolte sia all'interno che all'esterno dell'Ente comprovate da idonea certificazione e riportate nel curriculum professionale		3	

Osservazioni:

Categorie B e C: passaggi alla seconda posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale delle categorie B e C (da B2 a B3, da B4 a B5 e da C2 a C3)

Profili e fattori di valutazione:

Profili contrattuali di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Peso di incidenza	Punteggio massimo
Risultati ottenuti	Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)	3	15
	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati individualmente (attività/progetti assegnati - permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)	2	10
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	Tensione al miglioramento della professionalità acquisita e all'impegno in ruoli nuovi e diversi	3	15
	Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale	2	10
Impegno e qualità della prestazione individuale	Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "qualità della prestazione" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)	5	25
	Grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento del risultato - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "volume di lavoro" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)	5	25
TOTALI		20	100

Categorie B e C: passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C (da B1 a B2, da B3 a B4 e da C1 a C2)

Esplicitazione delle valutazioni:

Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)

Peso percentuale: 3

Scala punteggi: 1= minimo livello di raggiungimento e di realizzazione
2= mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione
3= significativo livello di raggiungimento e di realizzazione
4= buon livello di raggiungimento e di realizzazione
5= massimo livello di raggiungimento e di realizzazione

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati (attività/progetti assegnati - permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)

Peso percentuale: 2

Scala punteggi: 1= minimo livello di raggiungimento e di realizzazione
2= mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione
3= significativo livello di raggiungimento e di realizzazione
4= buon livello di raggiungimento e di realizzazione
5= massimo livello di raggiungimento e di realizzazione

Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi

Peso percentuale: 3

Scala punteggi: 0= manifesta capacità al di sotto delle attese
2= manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi
3= manifesta capacità in linea con le attese
4= ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese
5= ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese

Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale

Peso di incidenza: 2

Scala punteggi: 0= al termine degli interventi formativi, non ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un significativo arricchimento professionale
2= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un sufficiente arricchimento professionale
3= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un discreto arricchimento professionale

- 4= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un buon arricchimento professionale
- 5= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un elevato arricchimento professionale

Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso

Peso di incidenza: 2

- Scala punteggi: 0= la qualità del lavoro è stata spesso inadeguata a quanto richiesto dalla posizione
- 2= la qualità del lavoro è stata talvolta inadeguata a quanto richiesto dalla posizione
 - 3= la qualità del lavoro è stata generalmente adeguata a quanto richiesto dalla posizione
 - 4= ha lavorato con precisione ed accuratezza fornendo un lavoro di buona qualità, rispetto agli obiettivi stabiliti
 - 5= ha lavorato con la massima precisione ed accuratezza prestando attenzione anche ai dettagli e fornendo un lavoro di elevata qualità

Anzianità nella categoria

Peso di incidenza: 2

- Scala punteggi: 1= anzianità fino a 2 anni
- 2= anzianità maggiore di 2 anni e minore o uguale a 5 anni
 - 3= anzianità maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni
 - 4= anzianità maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni
 - 5= anzianità maggiore di 15 anni

Attività rilevanti ai fini della progressione svolte sia all'interno che all'esterno dell'Ente comprovate da idonea certificazione e riportate nel curriculum professionale

Peso di incidenza: 3

- Scala punteggi: 0= nessuna attività rilevante svolta
- 1= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 1 anno
 - 2= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 2 anni
 - 3= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 3 anni
 - 4= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo inferiore a 4 anni
 - 5= attività rilevante che contribuisce a costituire esperienza prestata per un periodo superiore a 4 anni

Categorie B e C: passaggi alla seconda posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale delle categorie B e C (da B2 a B3, da B4 a B5 e da C2 a C3)

scheda individuale di valutazione del dipendente

ANNO	
COGNOME	
NOME	
PROFILO PROFESSIONALE	
CATEGORIA	
STRUTTURA DI APPARTENENZA	
TEMPO DI PERMANENZA NELL'ATTUALE POSIZIONE DI LAVORO	
VALUTATORE	
POSIZIONE DI LAVORO	
EFFETTUATA IN DATA	

note:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	Risultato
Risultati ottenuti	Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)		3	15
			2	10

Osservazioni: Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati individualmente (attività/progetti assegnati – permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	Tensione al miglioramento della professionalità acquisita e all'impegno in ruoli nuovi e diversi		3	
	Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale		2	

Osservazioni:

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Impegno e qualità della prestazione individuale	Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "qualità della prestazione" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)		5	
Impegno e qualità della prestazione individuale	Grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento del risultato - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "volume di lavoro" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)		5	

Osservazioni:

Punteggio totale riportato dal dipendente: <input data-bbox="922 1451 1117 1552" type="text"/>

Firma del Responsabile che ha espresso la valutazione

Firma del superiore del valutatore (eventuale)

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Firma del valutato (per presa visione)

.....

Categorie B e C: passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C (da B3 a B4, da B5 a B6 e da C3 a C4)

Categoria D: tutti i passaggi all'interno della categoria D

Profili e fattori di valutazione:

Profili contrattuali di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Peso di incidenza	Punteggi o massimo
Risultati ottenuti	Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)	3	15
	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati individualmente (attività/progetti assegnati - permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)	2	10
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	Tensione al miglioramento della professionalità acquisita e all'impegno in ruoli nuovi e diversi	2	10
	Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale	2	10
Impegno e qualità della prestazione individuale	Grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento del risultato - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "volume di lavoro" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)	1	5
	Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "qualità della prestazione" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)	2	10

Diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza	Disponibilità all'assunzione e espletamento di attività lavorative orientate all'utenza o realizzate in cooperazione con altri uffici o aventi rilevanza esterna	2	10
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	Partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "integrazione organizzativa" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)	2	10
	Versatilità e disponibilità ad assumere incarichi o espletare compiti e mansioni equivalenti ma appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "flessibilità" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)	2	10
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	Capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'ente	1	5
	Disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie per il lavoro - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "innovatività" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)	1	5
TOTALI		20	100

B1

B3

Categorie B e C: passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C (da B3 a B4, da B5 a B6 e da C3 a C4)

Categoria D: tutti i passaggi all'interno della categoria D

Esplicitazione delle valutazioni:

Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)

Peso percentuale: 3

Scala punteggi: 1= minimo livello di raggiungimento e di realizzazione

- X 2= mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione
- A 3= significativo livello di raggiungimento e di realizzazione
- A 4= buon livello di raggiungimento e di realizzazione
- A 5= massimo livello di raggiungimento e di realizzazione

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati (attività/progetti assegnati - permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)

Peso percentuale: 2

Scala punteggi: 1= minimo livello di raggiungimento e di realizzazione

- 2= mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione
- 3= significativo livello di raggiungimento e di realizzazione
- 4= buon livello di raggiungimento e di realizzazione
- 5= massimo livello di raggiungimento e di realizzazione

Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi

Peso percentuale: 2

Scala punteggi: 0= manifesta capacità al di sotto delle attese

- 2= manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi
- 3= manifesta capacità in linea con le attese
- 4= ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese
- 5= ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese

Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale

Peso di incidenza: 2

Scala punteggi: 0= al termine degli interventi formativi, non ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un significativo arricchimento professionale

- 2= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un sufficiente arricchimento professionale
- 3= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un discreto arricchimento professionale
- 4= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un buon arricchimento professionale
- 5= al termine degli interventi formativi, ha dimostrato, nell'attività lavorativa, un elevato arricchimento professionale

Grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento del risultato

Peso di incidenza: 1

Scala punteggi: 0= manifesta disponibilità e impegno criticamente basse

- 2= manifesta disponibilità e impegno insufficienti
- 3= manifesta disponibilità e impegno sufficienti
- 4= manifesta disponibilità e impegno apprezzabili
- 5= manifesta disponibilità e impegno eccellenti

Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso

Peso di incidenza: 2

Scala punteggi: 0= la qualità del lavoro è stata spesso inadeguata a quanto richiesto dalla posizione

- 2= la qualità del lavoro è stata talvolta inadeguata a quanto richiesto dalla posizione
- 3= la qualità del lavoro è stata generalmente adeguata a quanto richiesto dalla posizione
- 4= ha lavorato con precisione ed accuratezza fornendo un lavoro di buona qualità, rispetto agli obiettivi stabiliti
- 5= ha lavorato con la massima precisione ed accuratezza prestando attenzione anche ai dettagli e fornendo un lavoro di elevata qualità

Disponibilità all'assunzione e espletamento di attività lavorative orientate all'utenza (*) o realizzate in cooperazione con altri uffici o aventi rilevanza esterna

Peso di incidenza: 2

Scala punteggi: 0= ha dimostrato scarsa disponibilità con scarsa qualità di rapporti con l'utenza

- 2= ha dimostrato limitata disponibilità con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza
- 3= ha dimostrato rilevante disponibilità con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza
- 4= ha dimostrato elevata disponibilità con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza
- 5= ha dimostrato ottima disponibilità con ottima qualità di rapporti con l'utenza

() per "utenza" s'intende sia la dimensione interna che quella esterna di destinazione delle funzioni e/o servizi di competenza*

Partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione

Peso di incidenza: 2

Scala punteggi: 0= ha operato in modo scollegato dagli altri e dal processo di lavoro senza tener presenti gli obiettivi comuni

4= ha dimostrato elevata disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie di lavoro

5= ha dimostrato ottima disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie di lavoro, proponendo e provando le novità

**Categorie B e C: passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C (da B3 a B4, da B5 a B6 e da C3 a C4)
Categoria D: tutti i passaggi all'interno della categoria D**

scheda individuale di valutazione del dipendente

ANNO	
COGNOME	
NOME	
PROFILO PROFESSIONALE	
CATEGORIA	
STRUTTURA DI APPARTENENZA	
TEMPO DI PERMANENZA NELL'ATTUALE POSIZIONE DI LAVORO	
VALUTATORE	
POSIZIONE DI LAVORO	
EFFETTUATA IN DATA	

note:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	Risultato
Risultati ottenuti	Risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi del Peg dell'anno di riferimento (in mancanza di obiettivi individuali assegnanti e di conseguente individuazione dei risultati conseguiti è possibile utilizzare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati al settore o servizio di appartenenza espresso dividendo per 20 il valore percentuale ottenuto)		3	15
			2	10

Osservazioni:

Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati individualmente (attività/progetti assegnati – permanenti, particolari, specifici per l'anno di riferimento)

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	Tensione al miglioramento della professionalità acquisita e all'impegno in ruoli nuovi e diversi		2	
	Arricchimento professionale conseguente a interventi formativi e di aggiornamento o a corsi di riqualificazione professionale		2	

Osservazioni:

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Impegno e qualità della prestazione individuale	Grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento del risultato - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "volume di lavoro" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)		1	
	Grado di adeguatezza qualitativa della prestazione richiesta e dell'impegno profuso - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "qualità della prestazione " (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)		2	

Osservazioni:

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza	Disponibilità all'assunzione e espletamento di attività lavorative orientate all'utenza o realizzate in cooperazione con altri uffici o aventi rilevanza esterna		2	

Osservazioni:

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	Partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "integrazione organizzativa" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)		2	
	Versatilità e disponibilità ad assumere incarichi o espletare compiti e mansioni equivalenti ma appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi -punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "flessibilità" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)		2	

Osservazioni:

Profilo di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Punteggio	Peso di incidenza	risultato
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	Capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'ente lavoro - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "iniziativa e risoluzione dei problemi" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)		1	
	Disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie per il lavoro - punteggio riportato in sede di valutazione della prestazione ai fini della produttività alla voce "innovatività" (in mancanza di ciò deve essere espresso ex novo)		1	

Osservazioni:

Punteggio totale riportato dal dipendente: <input style="width: 100px; height: 30px; margin-left: 20px;" type="text"/>

Firma del Responsabile che ha espresso la valutazione

Firma del superiore del valutatore (eventuale)

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Firma del valutato (per presa visione)

CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI RELATIVI ALL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene, ai sensi dell'art. 9, comma 1, dei C.C.N.L. 31 marzo 1999, con atto determinativo del dirigente, da adottarsi entro 20 giorni dall'acquisita disponibilità effettiva delle relative risorse finanziarie, in applicazione dei criteri generali assunti con atto organizzativo di Giunta e nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali contrattualmente definito, al sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi dell'Amministrazione Comunale.

L'incarico (che in fase di prima applicazione risulta opportuno sia annuale e coincidente con periodo temporale del PEG) ha durata non superiore a 5 anni, rinnovabile alla scadenza o revocabile prima della scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, ai sensi dell'art. 9, comma 3 del citato C.C.N.L..

In ragione delle diversificate tipologie di posizione organizzativa (a, b e c), vengono di seguito indicati i requisiti che il dipendente, ascritto alla categoria D, deve possedere per accedere alla titolarità della posizione organizzativa, giustificandone la diversificata ponderazione in relazione alla peculiarità della posizione stessa.

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVA DI TIPO A)

Considerate le caratteristiche peculiari della tipologia, i criteri per l'individuazione dei titolari devono enfatizzare la capacità di *leadership* degli stessi, intesa come capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi.

In tale contesto assumono particolare rilievo le attitudini, la capacità professionale (competenza posseduta in attività di coordinamento), il potenziale professionale e la propensione al lavoro per obiettivi, mentre assumono un rilievo secondario i requisiti culturali posseduti, nonché l'esperienza acquisita anche in attività di coordinamento.

A.1 REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

- Titolo di studio posseduto
- Attestati di partecipazione ai corsi inerenti alle materie sulle quali è svolta l'attività di coordinamento o su materie riguardanti l'organizzazione, la gestione delle risorse umane, gli approcci organizzativi sulla gestione dei servizi (qualità totale, projet management, projet financing, benchmarking, tecniche di negoziazione, ecc.)

A.2 ATTITUDINI

- capacità di esaminare e scomporre in dettaglio i problemi, selezionandone ed aggregandone gli elementi essenziali
-

- capacità di rispettare i tempi assegnati
- capacità ad affrontare e risolvere problemi imprevisti
- capacità di costruire un ambiente di lavoro armonioso e collaborativo
- capacità di motivare i propri collaboratori, rendendoli partecipi degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa ed utilizzandone al meglio attitudini e potenzialità
- capacità di delegare potere decisionale ai collaboratori, mantenendo la responsabilità globale
- capacità di stimolare la creatività individuale, orientando il gruppo all'innovazione e ad affrontare in modo non ripetitivo le situazioni lavorative
- disponibilità ad accettare deleghe da parte dei superiori

A.3 ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE ACQUISITE IN MATERIA DI COORDINAMENTO.

Tale parametro va valutato con particolare riguardo ai risultati conseguiti in precedenti esperienze lavorative di coordinamento in misura inferiore riguardo al semplice periodo di servizio.

A.4 PROPENSIONE AL LAVORO PER OBIETTIVI

- capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie), disponibili per il raggiungimento degli obiettivi
- capacità di pianificare il lavoro, articolandolo in fasi e obiettivi intermedi, verificandone continuamente lo sviluppo attuativo.

CRITERI PER L'INDIVIDUZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVA DI TIPO B)

Considerato che la tipologia in oggetto si caratterizza per la elevata specializzazione e professionalità, assumono particolare rilievo, ai fini dell'individuazione dei titolari della medesima, anche i requisiti culturali posseduti e l'esperienza maturata su attività di elevata specializzazione.

Riguardo, invece, agli altri requisiti (attitudini, potenziale professionale e propensione al lavoro per obiettivi), pur mantenendo notevole importanza, si connoteranno in maniera diversa rispetto alla tipologia a), orientandosi maggiormente allo svolgimento di attività specialistiche piuttosto che a quelle di coordinamento.

B. 1 REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

- Titolo di studio posseduto
- Attestati di partecipazione a corsi su materie specifiche riguardanti la posizione organizzativa

B.2 ATTITUDINI

- Precisione nell'applicare la normativa di riferimento
 - Capacità di tradurre in procedimenti semplici le disposizioni normative
 - Capacità di risolvere i problemi in assenza di direttive precise
 - Capacità di esaminare e scomporre in dettaglio i problemi
-

B.3 ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE ACQUISITE CON RIGUARDO ALLE MATERIE DI COMPETENZA.

Tale parametro va valutato con particolare riguardo ai risultati conseguiti in precedenti esperienze lavorative in ambiti specialistici, in misura inferiore riguardo al semplice periodo di servizio.

B.4 PROPENSIONE AL LAVORO PER OBIETTIVI

- capacità di lavorare in autonomia, ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie), disponibili per il raggiungimento degli obiettivi
- capacità di rispettare i tempi assegnati
- capacità di ridurre al minimo le fasi procedurali, evitandone inutili appesantimenti

CRITERI PER L'INDIVIDUZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVA DI TIPO C)

Evidenziato che la posizione organizzativa di tipo c) comporta lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, con notevole autonomia ed esperienza, assumono particolare rilievo, ai fini dell'individuazione del titolare della medesima, le attitudini personali orientate all'approfondimento di tematiche finalizzate alla realizzazione degli obiettivi per i quali la stessa posizione organizzativa è stata istituita (controllo di gestione, controllo sulla qualità dei servizi, ricerca applicata, etc.) e di tematiche giuridiche, tecniche, contabili che l'elevata specializzazione della posizione organizzativa richiede.

Assume, inoltre, particolare importanza anche la propensione al lavoro per obiettivi, considerate le peculiarità della tipologia di posizione organizzativa di riferimento.

C.1 REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

- Titolo di studio posseduto
- Attestati di partecipazione a corsi su materie specifiche riguardanti la posizione organizzativa o su materie riguardanti l'organizzazione, la gestione delle risorse umane, gli approcci organizzativi sulla gestione dei servizi (qualità totale, project management, project financing, benchmarking, tecniche di negoziazione, etc.)

C.2 ATTITUDINI

- Capacità di approfondimento di tematiche specifiche di carattere giuridico, tecnico, contabile, organizzativo per l'assolvimento delle funzioni di competenza
- Capacità di produrre soluzioni idee nuove ed alternative alle problematiche affrontate
- Capacità di comunicare efficacemente in forma scritta e orale

C.3 ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE ACQUISITE CON RIGUARDO ALLE MATERIE DI COMPETENZA.

Tale parametro va valutato con particolare riguardo ai risultati conseguiti in precedenti esperienze lavorative in ambiti specialistici, in misura inferiore riguardo al semplice periodo di servizio.

C.4 PROPENSIONE AL LAVORO PER OBIETTIVI

- capacità di lavorare in autonomia, ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie), disponibili per il raggiungimento degli obiettivi
 - capacità di rispettare i tempi assegnati
 - capacità di elaborare le cognizioni specialistiche e di tradurle in strategie nuove ed alternative per l'analisi e la soluzione delle le fasi procedurali, evitandone inutili appesantimenti
-

L'INDENNITÀ DI RISULTATO

Metodica valutativa

La metodica valutativa proposta tende a privilegiare l'effettivo conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati all'atto del conferimento dell'incarico di titolarità (da considerarsi quali parametri di valutazione), assumendo contestualmente altri elementi di valutazione (conseguimento di economie reali, utilizzo di strumenti gestionali innovativi, sviluppo di favorevoli fattori di clima gestionale e impiego razionale e ottimizzato del tempo/lavoro) quali elementi accessori da considerare alla stregua di indici di valutazione.

Affinché tale sistema di apprezzamento risulti efficace, occorre che a monte, cioè all'atto del conferimento dell'incarico, vi sia una puntuale valutazione/ponderazione degli obiettivi assegnati alla posizione, sulla base della quale si innesta il meccanismo di valutazione dei risultati conseguiti.

Pertanto, il procedimento valutativo può essere articolato nelle seguenti fasi:

- Fase 1 - Definizione e valutazione ponderata degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa;**
- Fase 2 - Valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa;**
- Fase 3- Apprezzamento degli elementi accessori di valutazione e determinazione del punteggio finale;**
- Fase 4 - Collocazione della posizione organizzativa nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato.**

Fase 1 definizione e valutazione ponderata degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa

All'atto del conferimento dell'incarico di titolarità di posizione organizzativa, il Dirigente definisce in maniera dettagliata gli obiettivi annuali assegnati alla posizione stessa, attribuendo ad ognuno di essi un valore numerico in modo che la somma dei punteggi assegnati a ciascun obiettivo sia uguale a 100.

Tale valutazione numerica esprime, in maniera ponderata (cioè in relazione agli altri) il valore strategico dell'obiettivo per l'Amministrazione, nonché la difficoltà dello stesso (con riguardo, per es., alle risorse umane assegnate, alle risorse finanziarie assegnate, alla esposizione dell'obiettivo a situazioni endogene o esogene difficilmente prevedibili ex ante, ecc.).

Nel caso di conferimento di un incarico di durata superiore a 1 anno, il Dirigente procede comunque alla definizione annuale degli obiettivi da assegnare al titolare della posizione organizzativa al fine di poter valutare il consuntivo annuale della attività.

Nel caso, invece, di conferimento di suddetto incarico in corso d'esercizio, la definizione degli obiettivi avviene per la restante parte dell'anno.

Esempio:

Il Dirigente A assegna alla posizione organizzativa X n. 2 obiettivi:

Obiettivo A => valore 60

Obiettivo B => valore 40

Il Dirigente B assegna alla posizione organizzativa Y n. 4 obiettivi:

Obiettivo A => valore 30;

Obiettivo B => valore 25;

Obiettivo C => valore 50;

Obiettivo D => valore 15.

Fase 2 valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa

La valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa avviene entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

A tal fine ad ogni obiettivo assegnato il Dirigente attribuisce un punteggio di conseguimento del risultato espresso in forma percentuale.

Moltiplicando il punteggio assegnato all'obiettivo con il valore percentuale di conseguimento di risultato si ottiene il valore di risultato parziale (V. R. P.) relativo ad ogni obiettivo. La somma dei valori di risultato parziale di ciascun obiettivo determina il valore di risultato parziale complessivo (V.R.P.C.) relativo alla posizione organizzativa.

Esempio 1)

(Dirigente A) Posizione organizzativa X

obiettivo A => valore 60 => realizzato al 100% => V. R. P. 60

obiettivo B => valore 40) => realizzato al 40% => V. R. P. 16

V.R.P.C.= 76

Esempio 2)

(Dirigente B) Posizione organizzativa Y

obiettivo A => valore 30 => realizzato al 100% => V. R. P. 30

obiettivo B => valore 25 => realizzato al 50% => V. R. P. 12,5

obiettivo C=> valore 50 => realizzato al 10% => V. R. P. 5

obiettivo D=> valore 15 => realizzato al 100% => V. R. P. 15

V.R.P.C. = 62,5

Fase 3 apprezzamento degli elementi accessori di valutazione e determinazione del punteggio finale

Una volta stabilito il valore di risultato parziale complessivo relativo alla posizione organizzativa, occorre porre tale valore in relazione ad alcuni elementi accessori di valutazione, i quali assurgono al rango di indici di valutazione.

Elementi Accessori di Valutazione:

- 1) conseguimento di economie reali,
- 2) introduzione di strumenti gestionali innovativi,
- 3) sviluppo di favorevoli fattori di clima gestionale,
- 4) impiego razionale e ottimizzato dei tempo/lavoro.

Si parla in questo caso di elementi accessori in quanto gli stessi hanno solo indirettamente a che fare con i risultati conseguiti. Essi esprimono non il "quanto" di conseguimento degli obiettivi, piuttosto il "come" i risultati sono stati conseguiti.

La valutazione (positiva o negativa) di tali elementi accessori può produrre un incremento o un decremento del valore di risultato parziale complessivo.

A tal fine ad ogni elemento accessorio di valutazione il Dirigente assegna un valore compreso tra 0,9 e 1,1.

Nel caso in cui uno o più elementi accessori siano estranei alle caratteristiche tipologiche della posizione organizzativa, il Dirigente assegna un valore uguale a 1, originando una sostanziale immodificazione valutativa.

Moltiplicando il Valore di risultato parziale complessivo (V.R.P.C.) per gli indici di valutazione dei 4 elementi accessori, si ottiene il Valore di Risultato Definitivo (V.R.D.) riguardante la posizione organizzativa.

Esempio 1):

Posizione organizzativa X V. R. P.C. = 76

Conseguimento di economie reali	= 1,1
Introduzione di strumenti gestionali innovativi	= 0,9
Sviluppo di favorevoli fattori di clima gestionale	= 1,1
Impiego razionale e ottimizzato dei tempo/lavoro	= 1

$$V.R.D. = 76 \times 1,1 \times 0,9 \times 1,1 \times 1 = 82,76$$

Esempio 2):

Posizione organizzativa Y V. R. P.C. = 62,5

Conseguimento di economie reali	= 0,9
Introduzione di strumenti gestionali innovativi	= 0,9
Sviluppo di favorevoli fattori di clima gestionale	= 0,9
Impiego razionale e ottimizzato dei tempo/lavoro	= 0,9

$$V.R.D. = 62,5 \times 0,9 \times 0,9 \times 0,9 \times 0,9 = 41,0$$

Fase 4 collocazione della posizione organizzativa nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato

Una volta calcolato, per ciascuna posizione organizzativa, il Valore di Risultato definitivo, la Posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione di risultato che ne determina l'importo da liquidare. A tal fine sono individuate le seguenti Fasce di retribuzione di Risultato:

Retribuzione di Risultato

Fascia 1 =>Fino a 20 punti =>	0% revoca automatica dell'incarico
Fascia 2 =>Fino a 30 punti =>	0%
Fascia 3 => Fino a 50 punti =>	10%
Fascia 4 => Fino a 70 punti =>	15%
Fascia 5 => Fino a 80 punti =>	20%
Fascia 6 => Fino a 90 punti =>	22%
Fascia 7 => Oltre 91 punti =>	25%

Il valore della retribuzione di risultato è espressa in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione riconosciuta alla posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 10, comma 3 dei C.C.N.L. 31.03.1999.

PROGRESSIONE VERTICALE

PREMESSA

Per progressione verticale nel sistema di classificazione si intendono sia i passaggi tra categorie diverse, sia i passaggi, all'interno della stessa categoria, tra profili professionali con diverso trattamento tabellare.

La progressione verticale è quindi definibile di "carriera", in quanto il dipendente attraverso tali progressioni occupa una posizione organizzativa ed un profilo professionale diverso da quello posseduto e quindi caratterizzato da maggiore complessità e ricchezza di contenuti.

Alla progressione verticale, ovvero il passaggio tra una categoria e l'altra e tra profili professionali con diverso trattamento tabellare, si provvede tramite procedure selettive riservate al personale interno, nei limiti dei posti "che non sono stati destinati all'accesso dall'esterno".

PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE.

L'Amministrazione, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 del D. Lgs. 3 febbraio 1993 n. 29, come modificato dagli artt. 22 e 23 del D. Lgs. 31 marzo 1998 n. 80, e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A del CCNL 31/03/1999, indice procedure selettive per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno.

In sede di stesura del piano annuale delle assunzioni di personale, definito sulla base del piano triennale delle assunzioni, e comunque prima della presentazione del bilancio di previsione, l'Amministrazione dovrà indicare quali posti vacanti nella dotazione organica dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario, ricorrendo prioritariamente, ove consentito e salva specificità dell'incarico, a procedure di selezione interna basata sull'accertamento della professionalità richiesta, successivamente ricorrendo alla mobilità esterna, ove possibile, e infine ricorrendo alle procedure concorsuali esterne.

Pertanto in considerazione del principio guida espresso nel 1° comma dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999, cioè di privilegiare la progressione interna di carriera sull'accesso dall'esterno, ma dovendo al contempo garantire l'applicazione del disposto dell'art. 36 del D.lgs. 29/93, il quale prevede che le assunzioni negli enti vengano effettuate "tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in modo adeguato l'accesso dall'esterno, la percentuale dei posti da destinare all'accesso dall'interno e quella da destinare all'accesso dall'esterno potranno essere rispettivamente individuate con la programmazione del fabbisogno di personale in 70% e 30%. Questo sempre che il sistema permanente di valutazione delle prestazioni dei dipendenti in servizio abbia documentato un numero tale di valutazioni complessivamente positive che giustifichi la necessità reale di applicare tutta la possibilità di utilizzazione della percentuale dei posti da destinare all'interno. In caso contrario, cioè che il sistema permanente di valutazione non rilevi un numero tale di valutazioni positive da ricorrere a tutta la potenzialità di riserva al personale interno, le percentuali anzidette potranno essere ridefinite nei rispettivi rapporti. In ogni caso non si potrà prevedere nessun rapporto percentuale che non sia almeno paritario, e cioè rispettivamente del 50%.

Alle selezioni interne può accedere il personale in possesso dei seguenti requisiti:

- essere inquadrato nella categoria immediatamente inferiore al posto messo a selezione, o nel caso delle categorie aventi trattamento tabellare B3 e D3 in profili delle medesime categorie con inquadramenti tabellari inferiori;
- essere in possesso dei titoli richiesti dal presente regolamento per la progressione verticale del personale interno;
- aver riportato, nel corso dell'anno precedente, in ragione dei risultati lavorativi attesi inerenti la posizione ricoperta una valutazione positiva delle prestazioni rese. La valutazione si considera positiva se conseguita secondo le modalità e i termini previsti dal sistema permanente di valutazione vigente nell'Ente. (N.B. Tale requisito è richiesto ai candidati solo dopo almeno un anno dall'attivazione del sistema permanente di valutazione dell'Ente e comunque non prima che il processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati abbia permesso al dipendente di conseguire una valutazione riferita ad un periodo compiuto che possa essere documentata dal fascicolo personale dello stesso).

Attribuzione dei punteggi di valutazione :

- valutazione delle prestazioni rese in ragione dei risultati lavorativi attesi e inerenti la posizione lavorativa ricoperta, desunta dal giudizio sintetico sulle prestazioni e sui risultati (obiettivi) conseguiti nell'anno precedente sulla base del sistema di valutazione permanente dell'Ente (max punti 2):
 - per prestazioni eccellenti e di gran lunga superiori alle aspettative ed ai risultati attesi dalla posizione (livello di prestazioni decisamente e costantemente molto elevato), punti 2
 - per prestazioni ottime e nettamente superiori alle aspettative della sua posizione. Ampio superamento dei risultati attesi (livello di prestazioni più alto di quello richiesto), punti 1, 5
 - per prestazioni più che in linea con le aspettative richieste dalla posizione. Raggiunti e a volte superati i risultati attesi in modo di evidenziare una completa professionalità in molte aree di competenza (livello di prestazioni in linea con quello richiesto), punti 1
 - per risultati attesi raggiunti e prestazioni in linea ed adeguate a quanto richiesto dalla posizione, ma con spazi di miglioramento (livello di prestazione nel complesso conforme al livello atteso in relazione all'esperienza, ma con ampi margini di miglioramento), punti 0,50
 - per prestazioni non soddisfacenti e risultati inferiori alle aspettative richieste alla posizione lavorativa non è attribuibile nessun punteggio
-

NEL CASO DI RAGGIUNGIMENTO DI ACCORDO TRA LE PARTI:

Le parti al termine della sessione di concertazione e in esito alla stessa sottoscrivono il presente verbale:

Le parti prendono atto che a seguito della presente concertazione _____.

Le parti prendono atto inoltre dell'allegato documento relativo al sistema permanente di valutazione.

Tale accordo, che avrà validità fino al 31/12/ 2001, sarà tacitamente rinnovato di anno in anno, fino a che una delle parti non ne dia formale disdetta almeno tre mesi prima della scadenza.

Nel caso in cui fossero stabilite ulteriori intese nazionali, anche correttive dei vigenti CCNL, che interessino le materie definite nel presente accordo, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro entrata in vigore, per una verifica del presente accordo e/o per l'eventuale sua modificazione.

L'Amministrazione si impegna a sottoporre alla delegazione di parte sindacale ogni proposta di applicazione inerente le tematiche oggetto della presente concertazione prima di intraprendere ogni decisione al riguardo. Questo in particolar modo sarà fatto quando, per motivi non dipendenti dalla volontà dell'Amministrazione o non programmabili al momento della stipula del presente accordo, si debba ricorrere a varianti modificative di quanto già concordato.

In ogni caso una volta all'anno le parti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti il presente accordo per una verifica dello stato di attuazione, in tale ambito potranno essere apportate di comune accordo eventuali modifiche ed integrazioni.

Viterbo, li

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale

Note di dissenso inserite a verbale:

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale
