

COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO (CN)

OGGETTO: Metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (art. 6 CCNL 31.3.1999) – **Definizione dei criteri generali.**

L'Ente, in applicazione dei vigenti CC.NN.LL. e delle disposizioni recate dall'art. 67, commi 9 e ss. del D.L. 112/2008, conv. nella legge n° 133/2008, assume i seguenti criteri generali ai quali sarà uniformata la metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti comunali prevista dall'art. 6 del CCNL 31.3.1999:

Oggettività: la valutazione deve risultare il più possibile oggettiva ed essere attuata mediante un metodo analitico "per punteggi" a vasta scala, che permetta di identificare con precisione i riferimenti analitici utilizzati per la valutazione stessa.

Selettività: il sistema valutativo deve essere in grado di determinare una oggettiva selezione tra i lavoratori, anche mediante l'individuazione di una soglia minima necessaria per il conseguimento di un giudizio finale di sufficienza.

Premialità: la valutazione deve tendere a produrre, nei riguardi del dipendente, un effetto premiante progressivamente maggiore in relazione al migliore giudizio finale ottenuto.

Riconoscimento del merito: la valutazione deve prevedere una pluralità significativa di indicatori, oggettivamente idonea a rappresentare e quindi a riconoscere il grado di merito di ciascun lavoratore.

Valorizzazione dell'impegno individuale: dovrà essere attribuito un peso significativo all'impegno del singolo lavoratore.

Valorizzazione della qualità della prestazione individuale: dovrà essere attribuito un peso significativo alla qualità della prestazione resa dal singolo lavoratore.

Comportamento: sarà valutato anche il comportamento individuale del lavoratore. Nella valutazione occorrerà anche tenere conto di eventuali sanzioni disciplinari comminate al dipendente.

Non costituiscono oggetto del sistema di valutazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli individui.

Il procedimento valutativo

La valutazione, si effettua possibilmente in relazione ad ogni anno solare, ed è tempestivamente comunicata ed illustrata a ciascun lavoratore, il quale ha diritto di ottenere risposta circostanziata e motivata sui risultati della valutazione stessa.

La valutazione dei dipendenti compete ai Responsabili di Servizio, mentre la valutazione di questi ultimi compete al Nucleo di Valutazione.

Il sistema di valutazione è preventivamente illustrato ai lavoratori.

Il valutato, qualora ritenga che la valutazione si sia discostata dai criteri anzi elencati può opporre ricorso al Nucleo di Valutazione.

Borgo San Dalmazzo, lì 1.12.2008

Scheda per la valutazione dei lavoratori appartenenti alle categorie B e B3

ANNO_____

Area_____

Servizio_____

Dipendente_____

Fattore A IMPEGNO INDIVIDUALE PROFUSO: Puntì a disposizione:Max 45

Impegno lavorativo: coerenza con tempi medi di esecuzione delle principali prestazioni richieste al lavoratore: Max punti 15: Punteggio assegnato:

Auto-coinvolgimento nel proporre soluzioni innovative, migliorative, semplificative ed economizzanti dell'organizzazione del lavoro: Max punti 10: Punteggio assegnato:

Impegno nel favorire un clima relazionale positivo negli ambienti di lavoro: Max punti 10: Punteggio assegnato:

Impegno e disponibilità nelle situazioni di criticità. Max punti 10: Punteggio assegnato:

TOTALE Punteggio assegnato Fattore A:

Fattore B QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE: Puntì a disposizione: Max 35

Puntualità delle prestazioni. Max punti 6: Punteggio assegnato:

Precisione nelle prestazioni. Max punti 6: Punteggio assegnato:

Economicità delle prestazioni (nell'uso dei beni, nei processi di comunicazione, nella gestione dei procedimenti, ecc.). Max punti 8: Punteggio assegnato:

Adattabilità ai cambiamenti organizzativi e procedurali. Max punti 8: Punteggio assegnato:

Grado di interscambiabilità con i colleghi. Max punti 7: Punteggio assegnato:

TOTALE Punteggio assegnato Fattore B:

Fattore C COMPORTAMENTO INDIVIDUALE: Puntì a disposizione: Max 20

Capacità di relazionarsi positivamente con i cittadini. Max punti 8: Punteggio assegnato:

Capacità di relazionarsi positivamente con i colleghi ed in generale con i dipendenti del Comune. Max punti 6: Punteggio assegnato:

Capacità di relazionarsi positivamente con gli amministratori: Max punti 6: Punteggio assegnato:

TOTALE Punteggio assegnato Fattore C:

TOTALE del punteggio complessivo assegnato Fattori A+B+C:

Scheda per la valutazione dei lavoratori appartenenti alla categoria C

ANNO_____

Area_____

Servizio_____

Dipendente_____

Fattore A IMPEGNO INDIVIDUALE PROFUSO: Puntì a disposizione:Max 45

Impegno lavorativo: coerenza con tempi medi di esecuzione delle principali prestazioni richieste al lavoratore: Max punti 13: Punteggio assegnato:

Auto-coinvolgimento nel proporre soluzioni innovative, migliorative, semplificative ed economizzanti dell'organizzazione del lavoro: Max punti 8: Punteggio assegnato:

Impegno nel favorire un clima relazionale positivo negli ambienti di lavoro: Max punti 8: Punteggio assegnato:

Impegno e disponibilità nelle situazioni di criticità. Max punti 8: Punteggio assegnato:

Concorso diretto del lavoratore nel dare reale risposta alle istanze dei cittadini. Max punti 8: Punteggio assegnato:

TOTALE Punteggio assegnato Fattore A:

Fattore B QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE: Puntì a disposizione: Max 35

Puntualità delle prestazioni. Max punti 6: Punteggio assegnato:

Precisione nelle prestazioni. Max punti 6: Punteggio assegnato:

Economicità delle prestazioni (nell'uso dei beni, nei processi di comunicazione, nella gestione dei procedimenti, ecc.). Max punti 8: Punteggio assegnato:

Adattabilità ai cambiamenti organizzativi e procedurali. Max punti 8: Punteggio assegnato:

Grado di interscambiabilità con i colleghi . Max punti 7: Punteggio assegnato:

TOTALE Punteggio assegnato Fattore B:

Fattore C COMPORTAMENTO INDIVIDUALE: Puntì a disposizione: Max 20

Capacità di relazionarsi positivamente con i cittadini. Max punti 8: Punteggio assegnato:

Capacità di relazionarsi positivamente con i colleghi ed in generale con i dipendenti del Comune. Max punti 6: Punteggio assegnato:

Capacità di relazionarsi positivamente con gli amministratori: Max punti 6: Punteggio assegnato:

TOTALE Punteggio assegnato Fattore C:

TOTALE del punteggio complessivo assegnato Fattori A+B+C:

Scheda per la valutazione dei lavoratori appartenenti alla categoria D non Responsabili di Servizio

ANNO_____

Area_____

Servizio_____

Dipendente_____

Area degli obiettivi: punti a disposizione : max 40

Obiettivo 1 (punti max___): punteggio conseguito:

Obiettivo 2 (punti max___): punteggio conseguito:

Obiettivo 3 (punti max___): punteggio conseguito:

Obiettivo 4 (punti max___): punteggio conseguito:

(per ogni obiettivo assegnato si terrà conto, nell'attribuzione del punteggio, degli effettivi risultati conseguiti, anche avendo riguardo alla puntualità, rapidità, completezza e qualità del risultati stessi)

Area dell'impegno individuale, della qualità della prestazione e del comportamento individuale: punti a disposizione : max 60

Fattore A IMPEGNO INDIVIDUALE PROFUSO: Punti a disposizione:Max 27

Impegno lavorativo: coerenza con tempi medi di esecuzione delle principali prestazioni richieste al lavoratore: Max punti 9: Punteggio assegnato:

Auto-coinvolgimento nel proporre soluzioni innovative, migliorative, semplificative ed economizzanti dell'organizzazione del lavoro: Max punti 4,5: Punteggio assegnato:

Impegno nel favorire un clima relazionale positivo negli ambienti di lavoro: Max punti 4,5: Punteggio assegnato:

Impegno e disponibilità nelle situazioni di criticità. Max punti 4,5: Punteggio assegnato:

Concorso diretto del lavoratore nel dare reale risposta alle istanze dei cittadini. Max punti 4,5: Punteggio assegnato:

TOTALE Punteggio assegnato Fattore A:

Fattore B QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE: Punti a disposizione: Max 21

Puntualità delle prestazioni. Max punti 3,5: Punteggio assegnato:

Precisione nelle prestazioni. Max punti 3,5: Punteggio assegnato:

Economicità delle prestazioni (nell'uso dei beni, nei processi di comunicazione, nella gestione dei procedimenti, ecc.). Max punti 5: Punteggio assegnato:

Adattabilità ai cambiamenti organizzativi e procedurali. Max punti 5: Punteggio assegnato:

Grado di interscambiabilità con i colleghi . Max punti 4: Punteggio assegnato:

TOTALE Punteggio assegnato Fattore B:

Fattore C COMPORTAMENTO INDIVIDUALE: Puntì a disposizione: Max 12

Capacità di relazionarsi positivamente con i cittadini. Max punti 5: Punteggio assegnato:

Capacità di relazionarsi positivamente con i colleghi ed in generale con i dipendenti del Comune.

Max punti 3,5: Punteggio assegnato:

Capacità di relazionarsi positivamente con gli amministratori: Max punti 3,5: Punteggio assegnato:

TOTALE Punteggio assegnato Fattore C:

TOTALE del punteggio complessivo assegnato Fattori A+B+C:

Note:

1.La valutazione compete al responsabile/i di Servizio cui/ai quali è assegnato il lavoratore

2.La valutazione del personale ascritto alle categorie B, B3 e C comporta l'attribuzione di un punteggio parziale espresso con riferimento a tre distinti fattori, ed di punteggio complessivo dato dalla sommatoria finale dei punteggi attribuiti.

3.La valutazione del personale ascritto alla categoria D – non responsabile di servizio comporta l'attribuzione di punteggi parziali espressi sia con riferimento all'area degli obiettivi, sia con riferimento alla seconda area e relativi tre distinti fattori, nonché di un punteggio complessivo dato dalla sommatoria finale di tutti i punteggi attribuiti.

4.Il mancato raggiungimento, in ciascun fattore, di un punteggio pari al 50% dei punti a disposizione + 1, determina comunque un giudizio finale di "Insufficiente".

5.Il mancato raggiungimento di un punteggio complessivo di punti 61 minimi determina un giudizio finale di "Insufficiente".

6.Due o più sanzioni disciplinari irrogate al lavoratore, non ancora trascorsi i due anni dalla loro applicazione, comportano in ogni caso, per quanto riguarda il fattore "Comportamento Individuale", l'attribuzione di un giudizio finale di "Insufficiente".

7.La valutazione finale dà luogo ai seguenti giudizi:

-sino a punti 60: "Insufficiente". In tal caso il lavoratore non acquisisce alcun beneficio.

-da 61 a 70 punti: "Sufficiente". In tal caso il lavoratore acquisisce il beneficio nella misura del 40%

-da 71 a 80 punti: "Parzialmente in linea con le attese". In tal caso il lavoratore acquisisce il beneficio nella misura del 60%

-da 81 a 90 punti: "In linea con le attese". In tal caso il lavoratore acquisisce il beneficio nella misura dell'80%

-oltre 90 punti. "superiore alle attese". In tal caso il lavoratore acquisisce il beneficio nella misura del 100%