



COMUNE DI CHIUPPANO

PROVINCIA DI VICENZA

Piazza San Daniele n. 1 – 36010 CHIUPPANO
C.F./P.IVA 00336090246
tel. 0445 891816 – fax 0445 390089
P.E.C. chiuppano.vi@cert.ip-veneto.net
sito: www.comune.chiuppano.vi.it

Sistema permanente di valutazione del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa (approvato con il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2013-2014)

1. L'erogazione della produttività dovrà essere collegata, ai sensi degli artt. 8 e 9 del D.Lgs 150/2009:

- a) da una parte al livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa (derivanti dagli obiettivi annuali); a tale segmento valutativo viene attribuito un peso del 60%.
- b) dall'altra parte alla qualità del contributo del singolo dipendente (in termini di performance individuale); a tale segmento valutativo viene attribuito un peso del 40%. Nei paragrafi che seguono vengono stabiliti i criteri per la valutazione della performance organizzativa ed individuale

Valutazione della performance individuale

La tecnica utilizzata è quella delle "Scale di valutazione" che consiste nella specificazione in parametri delle caratteristiche personali, della prestazione individuale e della comprensione dei compiti e delle responsabilità di ciascun dipendente in relazione alla propria posizione lavorativa.

La metodologia adoperata, quindi, è la seguente:

- a) scelta dei parametri di valutazione (precisione, qualità, ecc.) distinti tra le diverse "figure professionali" presenti nelle diverse categorie;
- b) attribuzione di un peso a ciascun parametro indicante il livello di importanza ad esso assegnato;
- c) predisposizione di una scheda di valutazione (contenente dati personali, parametri di valutazione, ecc.).

La Valutazione è effettuata dal responsabile della posizione organizzativa per il personale del proprio servizio.

Occorre inoltre precisare che il punteggio assegnato a seguito di valutazione delle performance individuale non è soggetto ad alcuna riduzione in relazione all'orario di lavoro a tempo parziale.

Il "periodo di riferimento" per la valutazione delle prestazioni coincide con l'anno solare (1/1-31/12).

Valutazione competenze individuali - parametri

| N. | Competenza | Definizioni | Peso |
|----|-------------------|--|------|
| 1 | Tecnico-operativa | Conoscenze (teoriche e applicative) richieste per l'esercizio del ruolo nonché precisione nel rispetto dei tempi e | 1 |

| | | | |
|--------|--|--|---|
| | | nell'esercizio della proprio attività. | |
| 2 | Relazionale | Capacità di ascolto e risposta all'utente interno/esterno | 1 |
| 3 | Problem solving | Capacità di risoluzione di problemi in autonomia, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza garantendo il rispetto delle norme di legge, regolamento, contratti collettivi e individuali e dei codici di comportamento | 1 |
| 4 | Integrazione | Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici | 1 |
| 5 (*) | Orientamento al servizio | Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato, nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti riguardante il servizio di appartenenza ed eventualmente dei servizi con cui collabora | 2 |
| 5 (**) | Programmazione e gestione di responsabilità affidate | Capacità di programmare, definire priorità, assumere la gestione di processi o procedure delegate dal proprio responsabile | 2 |

(*) Per i dipendenti di categoria A, B e C.

(**) Per i dipendenti di categoria D.

La valutazione è espressa con un punteggio, relativo a ciascun parametro, al quale corrisponde un giudizio, come sotto specificato:

Punti 10 = Eccellente

Punti 9 = Ottimo

Punti 8 = Buono

Punti 7 = Discreto

Punti 6 = Sufficiente

Punti 5 = Insufficiente

Punti 4 = Gravemente insufficiente

Punti 3 = Modesto

Punti 2 = Scarso

Punti 1 = Nullo

La valutazione viene determinata nel seguente modo:

assegnati i giudizi, si sommano i punteggi corrispondenti ai giudizi di ogni parametro (ciascuno moltiplicato per il proprio peso); si ottiene, così, il punteggio utile per la performance individuale.

Valutazione della performance organizzativa

Si considera il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio di appartenenza.

La valutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del singolo servizio - contenuta nella valutazione effettuata dalla Conferenza dei dirigenti - costituirà il moltiplicatore da applicare al punteggio attribuito a questo segmento di valutazione.

| | | |
|--|--|----|
| Grado di raggiungimento dell'obiettivo | Valutazione della percentuale del raggiungimento degli obiettivi ordinari, straordinari del servizio di appartenenza | 90 |
|--|--|----|

Valutazione in caso di mobilità interna

Nel caso in cui un dipendente in corso d'anno sia trasferito ad altro servizio, la valutazione individuale sarà effettuata sia dal Responsabile del servizio alla quale questi è assegnato alla data del 31/12 sia dai Responsabili dei servizi delle strutture presso le quali ha precedentemente prestato servizio. La "valutazione individuale complessiva" risulterà, pertanto, uguale alla somma delle singole valutazioni rapportate al servizio prestato presso i diversi centri di responsabilità.

Ad esempio, supponiamo che il Sig Bianchi abbia ricevuto le seguenti valutazioni nel corso dell'anno n:

Valutazione 50 presso il servizio 1 dal 01/01/n al 31/03/n (90 giorni)

Valutazione 60 presso il servizio 2 dal 01/04/n al 30/09/n (183 giorni)

Valutazione 45 presso la servizio 3 dal 01/10/n al 31/12/n (92 giorni)

La "valutazione individuale complessiva" risulterà pertanto:

$$[(8 \times 90) + (6 \times 183) + (8 \times 92)] : 365 = 7$$

Correttivi per l'erogazione degli incentivi stabiliti per la performance

Ai soli fini dell'erogazione delle somme previste dal contratto collettivo decentrato integrativo:

- il punteggio ottenuto da ogni singolo dipendente con contratto a tempo parziale viene parametrato al suo orario di lavoro relativamente alla sola performance organizzativa.

- il trattamento economico viene diminuito in proporzione alle assenze nel periodo di valutazione pari ad un anno solare 1/1-31/12. A tal fine non sono da considerarsi assenze:

1. le ferie usufruite nell'anno solare
2. i distacchi
3. i permessi sindacali e per donazione sangue
4. il congedo obbligatorio di maternità (compreso quello anticipato)
5. gli infortuni sul lavoro

Esempio di calcolo

Simulazione: lavoratore a tempo parziale 24 ore che è stato assente per 18 giorni, assegnato ad un servizio che raggiunge il 90% degli obiettivi e che si vede attribuito nella scheda individuale un punteggio di 53:

$$\text{Punteggio conseguito: } 53 + (90 \times 0,9) = 134$$

Punteggio utile ai fini dell'erogazione delle indennità previste per la valutazione della performance:

$$[(90 \times 0,9 / 36 \times 24) + 53] \times (1 - 18 / 365) = 101,72$$

Valutazione competenze individuali del Sig./S.ra: _____

data _____

AREA SERVIZI _____

| N. | Competenza | Definizioni | Peso | Valutazione | Valutazione ponderata |
|----|--------------------------|--|------|-------------|-----------------------|
| 1 | Tecnico-operativa | Conoscenze (teoriche e applicative) richieste per l'esercizio del ruolo nonché precisione nel rispetto dei tempi e nell'esercizio della proprio attività. | 1 | | |
| 2 | Relazionale | Capacità di ascolto e risposta all'utente interno/esterno | 1 | | |
| 3 | Problem solving | Capacità di risoluzione di problemi in autonomia, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza garantendo il rispetto delle norme di legge, regolamento, contratti collettivi e individuali e dei codici di comportamento | 1 | | |
| 4 | Integrazione | Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici | 1 | | |
| 5 | Orientamento al servizio | Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato, nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti riguardante il servizio di appartenenza ed eventualmente dei servizi con cui collabora | 2 | | |

Per presa visione: IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

N.B. 1 La valutazione è espressa con un punteggio, relativo a ciascun parametro, al quale corrisponde un giudizio, come sotto specificato:

- Punti 10 = Eccellente
- Punti 9 = Ottimo
- Punti 8 = Buono
- Punti 7 = Discreto
- Punti 6 = Sufficiente
- Punti 5 = Insufficiente
- Punti 4 = Gravemente insufficiente
- Punti 3 = Modesto
- Punti 2 = Scarso
- Punti 1 = Nullo

N.B. 2 La valutazione viene determinata nel seguente modo: assegnati i giudizi, si sommano i punteggi corrispondenti ai giudizi di ogni parametro (ciascuno moltiplicato per il proprio peso); si ottiene, così, il punteggio utile per la performance individuale.

Sistema permanente di valutazione del personale dipendente titolare di posizione organizzativa

La retribuzione di risultato per l'incarico attribuito è determinata nel limite massimo del 25% della retribuzione di posizione in godimento ed è erogata sulla base della positiva valutazione da parte del nucleo di valutazione su presentazione dei dipendenti di apposita relazione di conseguimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione Comunale.