



COMUNE DI VEZZA D'OGLIO

Provincia di Brescia

VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE NON RESPONSABILE DI SERVIZIO

Ambiti di valutazione

La valutazione del personale riguarda:

- 2f)** il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- 2g)** la valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente (performance organizzativa)
- 2h)** le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

2f) valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (riferimento agli obiettivi dell'area indicati nel piano delle performance)

Si utilizzano gli stessi punteggi utilizzati per la valutazione degli obiettivi assegnati dal piano delle performance al Responsabile di PO (punto 2e della valutazione dei responsabili di servizio)

2g) Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente (performance organizzativa)

La valutazione della performance organizzativa concerne nello specifico i seguenti ambiti:

- a) l'attuazione complessiva dei programmi contenuti nel POP, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- c) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Poiché i suddetti ambiti sono già oggetto di valutazione del singolo responsabile di Servizio – titolare di posizione organizzativa, il parametro matematico da utilizzare come elemento di misurazione viene determinato dalla media dei punteggi totalizzati dagli ambiti 2f) e 2h), rapportato al punteggio massimo attribuito al parametro 2g) pari a 20, con la seguente formula matematica

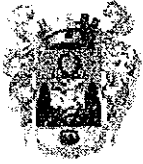
$20 \text{ punti} : 80 \text{ (somma massima dei punteggi assegnabili agli ambiti 2f e 2h)} = X : \text{somma dei punteggi attribuiti agli ambiti 2f e 2h.}$

In questo caso la scala di valutazione è così articolata

- PUNTI 20 = il Contributo individuale è fondamentale;
- PUNTI da 17,1 a 20 = il Contributo individuale è di rilievo;
- PUNTI da 14,1 a 17 = il Contributo individuale è discreto
- PUNTI DA 12 A 14 = il Contributo individuale è contenuto
- PUNTI INFERIORI A 12 = il Contributo individuale non è significativo

2h) valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi

Il valutatore deve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valutazione:



COMUNE DI VEZZA D'OGLIO

Provincia di Brescia

CAPACITÀ DI RELAZIONE CON I COLLEGHI E CON L'UTENZA	Da 0 a 3
EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ	Da 0 a 5
CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO	Da 0 a 3
TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ	Da 0 a 7
GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI	Da 0 a 3
ABILITÀ TECNICO OPERATIVA	Da 0 a 7
LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA	Da 0 a 7
RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE	Da 0 a 3
QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI	Da 0 a 5
FLESSIBILITÀ	Da 0 a 7

Valutazione da parte del Titolare Posizione Organizzativa (Max 50 punti):

CAPACITÀ DI RELAZIONE CON I COLLEGHI E CON L'UTENZA

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica; mentre nella gestione del rapporto con l'utenza si valutano le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO

Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'aggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 a 7

GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

PUNTEGGIO DA 0 a 3



COMUNE DI VEZZA D'OGLIO

Provincia di Brescia

ABILITÀ TECNICO OPERATIVA

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo, anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici soprattutto quelli di nuova introduzione

PUNTEGGIO DA 0 a 7

LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati dai programmi, o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e di tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

PUNTEGGIO DA 0 a 7

RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

FLESSIBILITÀ

Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne, al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione.

PUNTEGGIO DA 0 a 7

Procedure di conciliazione

Entro 7 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, avverso la valutazione è possibile produrre un'istanza con la richiesta di revisione, rivolta al competente Responsabile di servizio che ha effettuato la valutazione.

Trasparenza

La scheda di valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è articolata in due parti:

- a) la prima, precedentemente illustrata, costituisce la valutazione istruttoria.
- b) la seconda parte, di sintesi, riporta per ogni ambito di valutazione il punteggio numerico ottenuto.

La somma dei punteggi assegnati ai singoli ambiti definisce il punteggio complessivo ottenuto, che può quindi variare da 0 a 100 punti. La scheda sintetica di valutazione rappresenta la parte da rendere accessibile ai fini delle norme sulla trasparenza degli esiti della valutazione.

Via Nazionale, 91 - c.a.p. 25059 - tel. 036476126 - 0364779610 - fax 036476492

Codice fiscale: 00882960172 - Partita IVA: 00584970982

sito internet: www.comune.vezza-d-oglio.bs.it - e-mail: info@comune.vezza-d-oglio.bs.it



COMUNE DI VEZZA D'OGLIO

Provincia di Brescia

SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Ambiti di valutazione	Punteggi assegnabili	Punteggi parziali assegnati
2f) valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali da 0 a 30 (riferimento agli obiettivi dell'area indicati nel piano delle performance)		
2g) Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente da 0 a 20 (performance organizzativa)		
2h) valutazione delle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi da 0 a 50		

TOTALE 100 punti

POSIZIONAMENTO DEL PERSONALE NELLE FASCE DI MERITO

Per quanto riguarda il personale dipendente non Responsabile di servizio, si procede alla suddivisione dei dipendenti in tre fasce di merito così determinate:

Fascia di merito	% di personale dipendente	% di risorse da attribuire
1	50%
2	35%
3	15%

La ripartizione in fasce di merito avviene, con riferimento a tutto il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa, in servizio presso l'ente, in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria economica di ciascuno; in caso di parità di punteggio, si calcolerà la media delle votazioni degli ultimi tre anni di servizio presso il Comune di Vezza d'Oglio ed in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio presso il Comune di Vezza d'Oglio,

Nel caso in cui risulti che il numero di dipendenti collocati in ciascuna fascia di merito in base alla percentuale suddetta non sia intero, si arrotonderà all'unità superiore o inferiore in modo da non dare resti o eccedenze.

Per essere ammessi al processo di ripartizione in fasce di merito occorre una valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno oggetto del processo di valutazione.

La percentuale di risorse economiche da attribuire a ciascuna fascia di merito sarà stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata.

Contestualmente alla erogazione al personale del trattamento accessorio vengono pubblicate sul sito internet comunale, nella sezione Trasparenza, valutazione e merito, le tabelle relative alla valutazione delle performance così come previsto dalla normativa di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto dai componenti del nucleo di valutazione nella seduta del 20.06.2012

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE DELL'ENTE NON TITOLARE DI PO

COGNOME: _____

NOME: _____

AREA: _____

SERVIZIO: _____

CATEGORIA: _____

POSIZIONE ECONOMICA: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

2f) valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (riferimento agli obiettivi dell'area indicati nel piano delle performance)

Si utilizzano gli stessi punteggi utilizzati per la valutazione degli obiettivi assegnati dal piano delle performance al Responsabile di PO (punto 2e della valutazione dei responsabili di servizio)

punti 2f) _____

2g) Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente (performance organizzativa)

20 punti : 80 (somma massima dei punteggi assegnabili agli ambiti 2f e 2h) = X : somma dei punteggi attribuiti agli ambiti 2f e 2h.

Punteggio 2f _____

Punteggio 2h _____

totale punti 2f+2h = _____ + _____ = _____

totale finale 2g = 20 : 80 = X : _____

X =

2h) valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi

DESCRIZIONE DELL'ELEMENTO DA VALUTARE	Punteggio assegnabile	Punteggio assegnato dal Nucleo di valutazione
CAPACITÀ DI RELAZIONE CON I COLLEGHI E CON L'UTENZA	Da 0 a 3	
EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ	Da 0 a 5	
CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO	Da 0 a 3	
TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL	Da 0 a 7	

LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ	
GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI	Da 0 a 3
ABILITÀ TECNICO OPERATIVA	Da 0 a 7
LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA	Da 0 a 7
RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE	Da 0 a 3
QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI	Da 0 a 5
FLESSIBILITÀ	Da 0 a 7
TOTALE PUNTEGGIO	Max 50

SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

AMBITI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGI ASSEGNABILI	PUNTEGGI PARZIALI ASSEGNATI
2f) valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (riferimento agli obiettivi dell'area indicati nel piano delle performance)		
2g) Valutazione del contributo assicurato alla performance tutto l'ente (performance organizzativa)		
2h) valutazione delle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi		

TOTALE 100 punti

Letto, confermato e sottoscritto dai componenti del nucleo di valutazione

data 28 GIU. 2012

IL COORDINATORE

(dott. Carlo Merico)



I MEMBRI ESTERNI

(dott. Caforio Onofrio)

(dott. Fabio Gregorini)