



Allegato A a CCDI 2019/2021 SOTTOSCRITTO IL 30/12/2019

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE
DEL COMUNE DI MARONE

ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.

Nel CCI, in sede di ripartizione del fondo, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti.

1. I REQUISITI DI AMMISSIONE

Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale.

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato come rapporto di lavoro a tempo pieno;

Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio abbiano ottenuto una valutazione individuale media inferiore a 50/60.

Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Penalizzazioni

Nel caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio, il lavoratore interessato viene penalizzato nel senso che deve permanere nella posizione economica di appartenenza per un anno in più rispetto agli altri.

Procedure selettive e criteri di valutazione

Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^a gennaio dell'anno di riferimento.

2. LA PROCEDURA

1. La conferenza dei Responsabili di P.O., presieduta dal Segretario Comunale, forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo ottenuto secondo i seguenti criteri:

- Le selezioni relative alla categoria A - B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità:



Comune di Marone

Provincia di Brescia

- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi tre anni, nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità o aspettativa retribuita, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- punteggio attribuibile in funzione dell'esperienza acquisita valutando 4 punti per ogni anno di servizio nella categoria e 2 punti per ogni anno di servizio nelle categorie inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
- fino ad un massimo di 10 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente valutando 1 punto per ogni corso prendendo in esame gli ultimi 5 anni.

Progressione economica per le categoria A - B e C

| Categorie | Progressioni | Criteri generali selezione | Punteggio massimo | Articolazione punteggio | Ulteriori specificazioni |
|-----------|--------------|---|-------------------|--|--|
| A | Tutte | 1) esperienza acquisita | | 4 o 2 punti per ogni anno di servizio | 4 punti ogni anno di servizio nella cat. 2 punti per ogni anno nelle categorie inferiori. |
| B | Tutte | 2) prestazioni erogate | 60 | Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni | Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2. |
| C | Tutte | 3) corsi di aggiornamento professionale | 10 | Corsi di qualificazione e di aggiornamento | 1 punto per ogni corso negli ultimi 5 anni |
| | | Totale | | | |

- Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della **categoria D** vengono effettuate secondo le seguenti modalità:
- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi tre anni (nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità o aspettativa retribuita, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato);
 - il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
 - punteggio attribuibile in funzione dell'esperienza acquisita nella categoria valutando 4 punti per ogni anno di servizio nella categoria. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
 - fino ad un massimo di 10 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente valutando 1 punto per ogni corso prendendo in esame gli ultimi 5 anni.



Comune di Marone

Provincia di Brescia

| Progressione economica per la categoria D | | | | | |
|---|--------------|--------------------------------|-------------------|--|--|
| Categoria | Progressione | Criteria generali selezione | Punteggio massimo | Articolazione punteggio | Ulteriori specificazioni |
| D | Tutte | 1) esperienza acquisita | | 4 per ogni anno di servizio nella cat. | 4 punti ogni anno di servizio nella cat. |
| | | 2) prestazioni erogate | 60 | Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni | Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2. |
| | | 3) arricchimento professionale | 10 | Corsi di formazione ed aggiornamento professionali sostenuti negli ultimi 5 anni | 5 punti per master o corso post-universitario; 1 punto per corsi di durata pari o superiore a 24 ore; 0,5 punti per corsi pari ad una giornata lavorativa. |
| | | Totale | | | |

2. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che, nel periodo di riferimento, ha conseguito la valutazione media più elevata; in subordine, verrà data priorità a chi può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito; in subordine al più anziano di età in base al servizio prestato nell'ente.

3. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche orizzontali i soggetti appartenenti alle categorie individuate nel CCI, in base alle linee di indirizzo annualmente stabilite dalla Giunta Comunale e nel limite delle risorse destinate annualmente alle PEO.

4. Concluse le operazioni di valutazione da parte della conferenza dei valutatori, la graduatoria viene formalmente approvata dal Segretario e pubblicizzata.

5. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1 gennaio dell'anno in cui viene approvata graduatoria della selezione effettuata, e vengono liquidate solo dopo la sottoscrizione del CCI.



Comune di Marone

Provincia di Brescia

SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per tutte le progressioni della A – B - C)

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Responsabile di Area: _____

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

| | | | | |
|----|---|--|-------------------------------|--------------------------------|
| 1. | Esperienza acquisita: Anzianità di servizio c/o enti locali ex 2 ^a q.f.= anni _____ mesi _____ Cat. A = anni _____ mesi _____ Cat. B, pos. B1 = anni _____ mesi _____ Cat. B posizione di accesso B3 = anni _____ mesi _____ Cat. C = anni _____ mesi _____ | massimo. 4 o 2 Punti Per anno Di Servizio | Punti | Totale |
| 2. | Impegno e qualità prestazione individuale Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni Sono necessari almeno due anni di valutazione: 1° anno _____ 2° anno _____ 3° anno _____ Media _____ | Massimo 60 | Punti | Totale |
| | | Totale | | |
| 3. | Arricchimento professionale 1 punti per ogni corso di formazione effettuato negli ultimi 5 anni. Anno n° attestati _____ Anno n° attestati _____ Anno n° attestati _____ Anno n° attestati _____ Anno n° attestati _____ | Massimo 10 | Punti | Totale |
| | | | TOT. | |

Data _____

Per presa visione: il lavoratore: _____

Osservazioni del lavoratore: _____

Il Responsabile di Area _____



Comune di Marone

Provincia di Brescia

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE (scheda valida per tutte le progressioni in categoria D)

Cognome e nome dipendente: _____
Categoria economica di appartenenza: _____
Profilo professionale: _____
Responsabile di Area/Segretario Comunale: _____

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica _____

| | | | | |
|----|---|-------------|-------|--------|
| 1. | Esperienza acquisita: Anzianità di servizio c/o enti locali Cat. D, pos. D1 = anni _____ mesi _____ Cat. D posizione di accesso D3 = anni _____ mesi _____ | massimo. | Punti | Totale |
| | | 4 | | |
| | | Punti | | |
| | | Per anno | | |
| | | Di Servizio | | |
| 2. | Arricchimento professionale Master 5 punti, corso di almeno 24 ore 1 punto, corso di almeno una giornata 0,5 punti. Si considerano gli ultimi 5 anni Anno n° attestati Anno n° attestati Anno n° attestati Anno n° attestati Anno n° attestati | Massimo | Punti | totale |
| | | 10 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | TOTALE | | |
| 3. | Impegno e qualità prestazioni individuali Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni Sono necessari almeno due anni di valutazione: 1° anno 2° anno 3° anno | Massimo | Punti | Totale |
| | | 60 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | Media |
| | | TOT. | | |

Per presa visione: il lavoratore _____

Osservazioni del lavoratore _____

Data _____

Il Responsabile di Area/Segretario Comunale. _____



Comune di Marone

Provincia di Brescia

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI PER IL RICONOSCIMENTO DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il presente allegato contiene i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione del premio correlato alla performance individuale nonché per l'attribuzione di eventuali progressioni economiche orizzontali.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo (OIV) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

INDICATORI DI VALUTAZIONE

| 1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere | Valutazione |
|--|-------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione. | 2 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali. | 4 |
| 2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità. | Valutazione |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi. | 2 |
| <ul style="list-style-type: none">• Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">• Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste. | 4 |



Comune di Marone

Provincia di Brescia

| | |
|---|--------------------|
| 3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate. | Valutazione |
| <ul style="list-style-type: none">• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi. | 2 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative. | 4 |
| 4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro. | Valutazione |
| <ul style="list-style-type: none">• Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">• Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione. | 2 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">• Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori. | 4 |
| 5. Rapporti con l'utenza esterna. | Valutazione |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate. | 2 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati. | 4 |
| 6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi. | Valutazione |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">• Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. | 2 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi. | 4 |



Comune di Marone

Provincia di Brescia

| 7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali. | Valutazione |
|--|-------------|
| <ul style="list-style-type: none">Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. | 2 |
| <ul style="list-style-type: none">Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. | 4 |

| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi. | Valutazione |
|--|-------------|
| <ul style="list-style-type: none">Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. | 2 |
| <ul style="list-style-type: none">E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. | 4 |

| 9. Grado di autonomia e di responsabilità. | Valutazione |
|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none">Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. | 5 |
| <ul style="list-style-type: none">Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. | 4 |



Comune di Marone

Provincia di Brescia

| 10. Orientamento ai risultati. | Valutazione |
|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">• Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. | 2 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. | 4 |
| 11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate. | Valutazione |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. | 2 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati. | 4 |
| 12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica. | Valutazione |
| <ul style="list-style-type: none">• Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica. | 1 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. | 2 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. | 4 |



Comune di Marone

Provincia di Brescia

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Cat. A – B:

| Indicatori di valutazione | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio massimo |
|---|---------------|---------------------------|-------------------|
| 1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| 2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| 3. Livello di iniziativa professionale | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 4. Flessibilità nelle prestazioni | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 5. Rapporti con l'utenza | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| | TOTALE | | Punti 60 |

Cat. C :

| Indicatori di valutazione | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio massimo |
|--|---------------|---------------------------|-------------------|
| 2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati. | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 3. Livello di iniziativa professionale | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| 5. Rapporti con l'utenza | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| 7. Arricchimento professionale | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| | TOTALE | | Punti 60 |



Comune di Marone

Provincia di Brescia

Cat. D :

| Indicatori di valutazione | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio massimo |
|---|---------------|---------------------------|-------------------|
| 3. Livello di iniziativa professionale | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 7. Arricchimento professionale | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| 9. Grado di autonomia e responsabilità | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| 10. Orientamento ai risultati | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| | TOTALE | | Punti 60 |

Responsabili di Settore:

| Indicatori di valutazione | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio massimo |
|--|---------------|---------------------------|-------------------|
| 7. Arricchimento professionale | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 9. Grado di autonomia e responsabilità | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 10. Orientamento ai risultati | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| 11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| 12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| | TOTALE | | Punti 60 |



Comune di Marone
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

CATEGORIE A e B

Nominativo Dipendente:

| Indicatori di valutazione | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio |
|---|-------------|---------------------------|-------------|
| 1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati | | 3 | |
| 2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati | | 3 | |
| 3. Livello di iniziativa professionale | | 2 | |
| 4. Flessibilità nelle prestazioni | | 2 | |
| 5. Rapporti con l'utenza | | 2 | |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi | | 3 | |
| | TOTALE | | Punti |

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

_____, lì _____



Comune di Marone
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

CATEGORIA C

Nominativo Dipendente:

| Indicatori di valutazione | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio |
|--|-------------|---------------------------|-------------|
| 2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati. | | 2 | |
| 3. Livello di iniziativa professionale | | 3 | |
| 5. Rapporti con l'utenza | | 2 | |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi | | 3 | |
| 7. Arricchimento professionale | | 3 | |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi | | 2 | |
| | TOTALE | | Punti |

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

_____, Li _____



Comune di Marone
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

CATEGORIA D

Nominativo Dipendente:

| Indicatori di valutazione | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio |
|---|-------------|---------------------------|-------------|
| 3. Livello di iniziativa professionale | | 2 | |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi | | 2 | |
| 7. Arricchimento professionale | | 2 | |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi | | 3 | |
| 9. Grado di autonomia e responsabilità | | 3 | |
| 10. Orientamento ai risultati | | 3 | |
| | TOTALE | | Punti |

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

_____, Li _____



Comune di Marone
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

RESPONSABILI DI AREA

Nominativo Dipendente:

| Indicatori di valutazione | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio massimo |
|--|-------------|---------------------------|-------------------|
| 7. Arricchimento professionale | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 9. Grado di autonomia e responsabilità | 1, 2, 3 o 4 | 2 | 8 |
| 10. Orientamento ai risultati | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| 11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| 12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico | 1, 2, 3 o 4 | 3 | 12 |
| | TOTALE | | Punti 60 |

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Per presa visione

_____, li _____