

Sistema di misurazione e valutazione per l'attribuzione della produttività per il personale dipendente

**CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE:**

Con riferimento alla quota di produttività facente parte del trattamento accessorio del personale dipendente all'ipotesi di accordo in merito al trattamento economico accessorio per l'anno 2014 e per l'intera durata del contratto integrativo decentrato, la proposta prevede che la quota individuale (100%), è erogata interamente con riferimento alla singola valutazione individuale ed al coefficiente parametrico di qualifica rivestita.

L'erogazione dell'incentivo correlato al rendimento individuale è effettuata sulla base della valutazione effettuata dal proprio responsabile titolare di P.O., con riferimento ai seguenti fattori:

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

| a   | b  | c                     | d                 | e                 | f                                  | g<br>c;d:e*f |
|---|--|-----------------------|-------------------|-------------------|------------------------------------|--------------|
| FATTORE DI VALUTAZIONE                                      | DESCRIZIONE  | PESO %<br>CAT.. A e B | PESO %<br>CAT.. C | PESO %<br>CAT.. D | PUNTEGGIO DEI GRADI<br>0-1-2-3-4-5 |              |
| TEMPESTIVITA'   | Sia la rapidità con cui si è dato corso al lavoro da svolgere o all'obiettivo da raggiungere, sia la scelta del momento opportuno e migliore per farlo   | 25                    | 20                | 15                |                                    |              |
| COMPORAMENTO  | La diligenza, la precisione, la correttezza, lo scrupolo e la meticolosità sotto svariati profili (comportamentali, linguistici, normativi, tecnici, procedurali con cui si attua il lavoro assegnato) | 20                    | 15                | 10                |                                    |              |
| CAPACITA' PROPOSITIVA RISOLUTIVA ME DI INIZIATIVA PERSONALE | L'efficacia con cui, definito il problema, si riescono a formulare proposte costruttive anche innovative e/o mettere in atto le azioni che risolvono il problema                                       | 5                     | 15                | 20                |                                    |              |
| COMUNICAZIONE E RAPPORTI INTERNI ED ESTERNI                 | La capacità di comunicare con sistematicità, affidabilità, cortesia, sia verso i propri colleghi che verso il pubblico   | 10                    | 10                | 10                |                                    |              |
| COLLABORAZIONE  | L'apporto dato ad un'attività intersettoriale per la soluzione dei problemi od il raggiungimento degli obiettivi in particolare riferita alla capacità di interagire con i propri colleghi.            | 15                    | 10                | 10                |                                    |              |
| FLESSIBILITA' ED ADATTAMENTO                                | La capacità di adeguarsi alle trasformazioni intervenute, con rapidità, disponibilità e intelligenza.  | 5                     | 10                | 15                |                                    |              |
| DIREZIONALITA'  | La capacità di dare un indirizzo teorico pratico all'agire collettivo, motivando i comportamenti.  | 0                     | 0                 | 10                |                                    |              |
| FORMAZIONE  | La partecipazione ad attività formative interne ed esterne.  | 10                    | 10                | 10                |                                    |              |

Sistema di misurazione e valutazione per l'attribuzione della produttività per il personale dipendente

|                           |   |    |    |   |  |  |
|---------------------------|---|----|----|---|--|--|
| PROFESSIONALITÀ ACQUISITA | La capacità di crescere professionalmente migliorando il proprio know-how attraverso l'esperienza lavorativa. In tale fattore rientra anche l'impegno dimostrato per qualificarsi e addestrarsi all'utilizzo dei sistemi informatici. La variabile è connessa, naturalmente alla durata dell'esperienza in corso. | 10 | 10 | 0 |  |  |
| <b>TOTALI 100%</b>        | <b>VARIABILITÀ DEL PUNTEGGIO TOTALE</b>   |    |    |   |  |  |

- a) In questa colonna sono elencati i singoli fattori di valutazione  
 b) In questa colonna è elencata la descrizione del singolo fattore  
 c, d, e) In queste colonne è indicato il peso ponderale in percentuale attribuito al singolo fattore a secondo della categoria cui è riferito. Questo valore tiene conto, in riferimento ad ogni fattore del grado di complessità tecnica, organizzativa e gestionale, e ne pesa l'importanza relativa. La somma dei pesi percentuali è pari a 100.  
 f) In questa colonna è indicato il livello di valutazione, in altre parole il giudizio, assegnato dal proprio responsabile al proprio collaboratore in relazione al risultato conseguito.

La scala dei valori attribuibili ad ogni fattore è la seguente:

|                     |  |
|---------------------|--|
| 0: NON VALUTABILE – | prestazione molto negativa rispetto alla media dei propri colleghi |
| 1: INSUFFICIENTE –  | prestazione nettamente inferiore alla media                        |
| 2: SUFFICIENTE-     | prestazione quasi rispondente alla media ai risultati attesi       |
| 3: BUONO:           | prestazione rispondente alla media ai risultati attesi             |
| 4: OTTIMO:          | prestazione superiore alla media                                   |
| 5: ECCELLENTE:      | prestazione di assoluto rilievo nettamente superiore alla media    |

La scelta della media è conseguente al fatto di garantire spazio adeguato alla tipicità degli stili direzionali.

- g) In questa colonna viene indicato il valore del giudizio espresso in termini numerici, circa la valutazione di ogni singolo fattore. Questo valore si ottiene moltiplicando il valore della colonna c), o d), o e) (a seconda della categoria di appartenenza) per il valore della colonna f), ovvero moltiplicandoli peso del fattore per la valutazione assegnata al risultato. Si ottiene così un risultato collocato all'interno delle seguenti classi
- Punteggio 0 in ognuno dei fattori: l'attività svolta dai dipendenti è sottoposta ad analisi al fine di individuare le cause di inadeguatezza della prestazione. Tale situazione non comporta erogazione di incentivo.
  - Punteggio fino a 199 punti: non comporta l'erogazione di alcun incentivo.
  - Punteggio da 200 a 249 punti: comporta l'erogazione del 25% dell'importo.
  - Punteggio da 250 a 374 punti: comporta l'erogazione del 50% dell'importo
  - Punteggio da 375 a 449: comporta l'erogazione del 75% dell'importo
  - Punteggio da 449 a 500 punti: comporta l'erogazione del 100% dell'importo.

## Sistema di misurazione e valutazione per l'attribuzione della produttività per il personale dipendente

La produttività sarà parametrata all'eventuale part-time prevedendo il valore 100 per i dipendenti a tempo pieno e 75 per tutti gli altri part-time.

L'assegnazione della valutazione dell'Eccellenza, corrisponde a 5 in tutti i fattori, e naturalmente, non può che essere limitata ad un numero molto ridotto di dipendenti e deve rispondere a casi di assoluta eccezionalità che vanno espressamente motivati sulla base di fatti concreti riscontrabili e riferiti all'anno per i quali la valutazione è effettuata.

Inoltre è possibile proporre di non erogare la quota individuale di incentivo per documentata mancanza di elementi di giudizio, come ad esempio una prestazione lavorativa ridotta in termini temporali; per la determinazione di tale periodo si può considerare che per la corresponsione della quota individuale dell'incentivo di produttività è vincolante una presenza effettiva di lavoro di almeno 78 (1/3 dei giorni lavorativi) per chi lavora su 6 giorni e di 87 per chi lavora su 5 giorni oltre i giorni di ferie.

Non sono da considerare assenze:

1. Ferie, recupero festività e recupero ore straordinarie a giornata;
2. congedo per maternità e paternità obbligatoria per il periodo compreso il 1° mese di congedo parentale al 100%;
3. maternità anticipata;
4. permessi legge 104/92 e s.m.i.;
5. infortunio;
6. distacchi e permessi sindacali;
7. permesso per lutti;
8. permesso per matrimonio;
9. permesso per donazione sangue.

**Giudizio complessivo del responsabile titolare di P.O.:** Effettuata la valutazione sugli ambiti il Responsabile esprimerà, in modo descrittivo, un giudizio complessivo sul dipendente anche con riferimento agli esercizi precedenti, in modo tale da tener conto della situazione complessiva.

|  |
|--|
|  |
|--|

**Osservazioni del valutato** In questa sezione il dipendente può riportare eventuali considerazioni e commenti in merito alla valutazione complessiva

|  |
|--|
|  |
|--|

| Firma del valutatore | Firma del valutato |
|----------------------|--------------------|
|                      |                    |

Le schede di valutazioni dovranno essere sottoscritte dal dipendente per presa visione.

Al dipendente è permesso far pervenire per iscritto eventuali osservazioni.

E' ammesso a richiesta dell'interessato, un contraddittorio con il soggetto valutatore per un'eventuale revisione del giudizio entro e non oltre 30 giorni dalla presa visione del giudizio ottenuto. Qualora il soggetto valutatore, (entro il termine massimo di 30 giorni dalla contestazione ) anche su parere del Segretario comunale, dovesse riconfermare il medesimo giudizio questo sarà definitivo e insindacabile.

Sistema di misurazione e valutazione per l'attribuzione della produttività per il personale dipendente

Nome e cognome del valutato \_\_\_\_\_

Categoria giuridica Posizione economica \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_ Giorni di presenza \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE – anno \_\_\_\_\_**

| a   | b  | c                     | d                 | e                 | f                                  | g<br>c;d:e*f |
|---|--|-----------------------|-------------------|-------------------|------------------------------------|--------------|
| FATTORE DI VALUTAZIONE  | DESCRIZIONE  | PESO %<br>CAT.. A e B | PESO %<br>CAT.. C | PESO %<br>CAT.. D | PUNTEGGIO DEI GRADI<br>0-1-2-3-4-5 |              |
| <b>TEMPESTIVITA'</b>  | Sia la rapidità con cui si è dato corso al lavoro da svolgere o all'obiettivo da raggiungere, sia la scelta del momento opportuno e migliore per farlo   | 25                    | 20                | 15                |                                    |              |
| <b>COMPORAMENTO</b>   | La diligenza, la precisione, la correttezza, lo scrupolo e la meticolosità sotto svariati profili (comportamentali, linguistici, normativi, tecnici, procedurali con cui si attua il lavoro assegnato) | 20                    | 15                | 10                |                                    |              |
| <b>CAPACITA' PROPOSITIVA RISOLUTIVA E DI INIZIATIVA PERSONALE</b> | L'efficacia con cui, definito il problema, si riescono a formulare proposte costruttive anche innovative e/o mettere in atto le azioni che risolvono il problema                                       | 5                     | 15                | 20                |                                    |              |
| <b>COMUNICAZIONE E RAPPORTI INTERNI ED ESTERNI</b>                | La capacità di comunicare con sistematicità, affidabilità, cortesia, sia verso i propri colleghi che verso il pubblico   | 10                    | 10                | 10                |                                    |              |
| <b>COLLABORAZIONE</b>   | L'apporto dato ad un'attività intersettoriale per la soluzione dei problemi od il raggiungimento degli obiettivi in particolare riferita alla capacità di interagire con i propri colleghi.            | 15                    | 10                | 10                |                                    |              |
| <b>FLESSIBILITA' ED ADATTAMENTO</b>                               | La capacità di adeguarsi alle trasformazioni intervenute, con rapidità, disponibilità e intelligenza.  | 5                     | 10                | 15                |                                    |              |
| <b>DIREZIONALITA'</b>   | La capacità di dare un indirizzo teorico pratico all'agire collettivo, motivando i comportamenti.  | 0                     | 0                 | 10                |                                    |              |

Sistema di misurazione e valutazione per l'attribuzione della produttività per il personale dipendente

|                                  |   |    |    |    |  |  |
|----------------------------------|---|----|----|----|--|--|
| <b>FORMAZIONE</b>                | La partecipazione ad attività formative interne ed esterne.   | 10 | 10 | 10 |  |  |
| <b>PROFESSIONALITÀ ACQUISITA</b> | La capacità di crescere professionalmente migliorando il proprio know-how attraverso l'esperienza lavorativa. In tale fattore rientra anche l'impegno dimostrato per qualificarsi e addestrarsi all'utilizzo dei sistemi informatici. La variabile è connessa, naturalmente alla durata dell'esperienza in corso. | 10 | 10 | 0  |  |  |
| <b>TOTALI 100%</b>               | <b>VARIABILITÀ DEL PUNTEGGIO TOTALE 0-500</b>   |    |    |    |  |  |

**Giudizio complessivo del responsabile titolare di P.O.:** Effettuata la valutazione sugli ambiti il Responsabile esprimerà, in modo descrittivo, un giudizio complessivo sul dipendente anche con riferimento agli esercizi precedenti, in modo tale da tener conto della situazione complessiva.

**Osservazioni del valutato** In questa sezione il dipendente può riportare eventuali considerazioni e commenti in merito alla valutazione complessiva.

Data \_\_\_\_\_

|                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| Firma del valutatore | Firma del valutato |
|                      |                    |