

Allegato A alla deliberazione della Giunta Comunale n.151 del 6/12/2011

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti 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 delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno) 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 (P.r.o).

Il titolare della posizione organizzativa sarà valutato in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato, applicando la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente in base ai criteri previsti nel presente contratto.

I titolari di posizione organizzativa, provvederanno a seguito della destinazione delle somme relative al fondo per la remunerazione della produttività, a comunicare al personale di ciascuna area, l'ammontare del pro-quota destinato a ciascun dipendente. In sede di valutazione individuale del personale dipendente, mediante la scheda allegata alla presente, la quota spettante sarà riparametrata in base al risultato applicando i criteri di cui alla legenda allegati al presente contratto.

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 PER IL PERSONALE DEI LIVELLI B – C -

Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro.	Valutazione
• Non ha dimostrato alcun interesse nell'organizzazione e/o nella partecipazione delle attività nel gruppo di lavoro.	• 1
• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione e/o nella partecipazione delle attività del gruppo di lavoro.	• 2
• Ha dimostrato di saper organizzare il proprio lavoro con sufficienza, ma ha difficoltà di organizzazione e partecipazione alle attività del gruppo.	• 3
• Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti, partecipa alle attività del gruppo, ma ricerca comunque frequentemente il supporto di superiori e di colleghi	• 4
• Organizza in autonomia e partecipa alle attività del gruppo di lavoro in situazioni standard. Fatica a gestire le situazioni impreviste.	• 5
• Organizza efficacemente le attività proprie e del gruppo di lavoro anche in presenza di situazioni impreviste.	• 6
• Organizza efficacemente le attività proprie e del gruppo di lavoro anche in presenza di situazioni impreviste, coinvolgendo in modo positivo i colleghi. Altamente motivato alla risoluzione delle problematiche che lo coinvolgono.	• 7

Cortesia e disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni./Cortesia organizzativa con il pubblico.	Valutazione
• Non ha dimostrato nel corso dell'anno alcuna propensione alla comprensione delle necessità degli utenti.	• 1
• Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.	• 2
• Ha dimostrato mediocre disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precise.	• 3
• Ha dimostrato sufficiente disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti anche se non ha dimostrato interesse alla risoluzione dei problemi.	• 4
• Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive, dimostrando propensione alla comprensione..	• 5
• Ha dimostrato una buona capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati.	• 6
• 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. Altamente motivato alla risoluzione delle problematiche del pubblico che lo coinvolgono .	• 7

Autonomia nello svolgimento delle mansioni attribuite.	Valutazione
• Non ha dimostrato nel corso dell'anno alcun interesse nello svolgimento di attività con autonomia e responsabilità.	• 1
• Ha dimostrato nel corso dell'anno ostilità allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. Non si è lasciato coinvolgere nel perseguitamento degli obiettivi del settore.	• 2
• Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità, attivandosi solo in presenza di frequenti sollecitazioni.	• 3
• Ha svolto le attività di competenza con il sufficiente grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate.	• 4
• Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità talvolta in presenza di sollecitazioni, presentando problematicità rispetto ad attività non predeterminate.	• 5
• Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate.	• 6
• 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.	• 7

Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza.	• Valutazione
• Non ha manifestato interesse nella risoluzione dei problemi posti dall'utenza.	• 1
• Ha manifestato scarso di interesse nella risoluzione dei problemi posti dall'utenza affrontando in modo superficiale i problemi.	• 2
• Ha manifestato sufficiente interesse nella risoluzione dei problemi posti dall'utenza affrontandoli comunque in modo superficiale.	• 3
• E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni non sempre adeguate.	• 4
• E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.	• 5
• E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	• 6
• 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.	• 7

Disponibilità ad integrare le proprie attività con quelle di altri servizi.	Valutazione
• Non ha nessun interesse e volontà di integrare la propria attività con quella degli altri servizi.	• 1
• 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 intersetoriali.	• 2
• Ha dimostrato scarsa consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersetoriali.	• 3
• 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.	• 4
• Ha collaborato con il personale coinvolto nell'attività da svolgere dando maggiore disponibilità al personale del settore di appartenenza con alcune resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria.	• 5
• 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.	• 6
• 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.	• 7

Flessibilità nelle situazioni di emergenza./Capacità di gestire efficacemente situazioni di crisi.	Valutazione
• Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza.	• 1
• Ha dimostrato scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno e non ha manifestato interesse alle risoluzioni per la gestione di situazioni di emergenza.	• 2
• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività ordinarie. Non ha partecipato attivamente alla gestione delle situazioni di emergenza.	• 3
• Pur dimostrando disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno non si è adattato alla situazione di emergenza.	• 4
• Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.	• 5
• Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	• 6
• 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.	• 7

Cura di sé e degli strumenti/attrezzi/attrezzature assegnate./Cura degli aspetti tangibili dell'immagine (divisa, automezzi e strumenti).	Valutazione
• Non ha cura di sé, non sa gestire con diligenza gli strumenti e le attrezzature assegnate.	• 1
• Non è particolarmente curato nell'immagine relativa al ruolo svolto. Gestisce con superficialità gli strumenti assegnati.	• 2
• Cura in modo poco soddisfacente gli aspetti tangibili dell'immagine. Gestisce con poca attenzione gli strumenti assegnati.	• 3
• Cura con sufficienza gli aspetti tangibili dell'immagine. Manifesta difficoltà nell'organizzazione e utilizzo degli strumenti e delle risorse..	• 4
• E' attento agli aspetti tangibili dell'immagine rispetto al ruolo svolto. Mostra capacità organizzativa e gestione degli strumenti assegnati in situazioni ordinarie.	• 5
• E' particolarmente attento agli aspetti tangibili dell'immagine rispetto al ruolo svolto. Mostra capacità organizzativa e gestione degli strumenti assegnati in sia in situazioni ordinarie che straordinarie.	• 6
• Pone particolare attenzione alla cura di sé e dell'immagine. Organizza le risorse e/o gli strumenti assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi.	• 7

Capacità di iniziativa rispetto a situazione contingenti.	Valutazione
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
Pur sollecitato da superiori e/o colleghi ha manifestato disinteresse alle soluzioni di situazioni contingenti.	2
Ha reagito con forte difficoltà alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	3
Ha reagito in modo poco soddisfacente alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	4
Ha reagito in modo soddisfacente alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	5
Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.	6
Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.	7

Capacità di prevenire e gestire situazioni conflittuali con l'utenza e con i colleghi.	Valutazione
• Non ha manifestato nel corso dell'anno alcuna volontà di prevenire e gestire situazioni conflittuali.	• 1
• Ha assistito passivamente al verificarsi di situazioni conflittuali. Ha manifestato disinteresse alle soluzioni di situazioni conflittuali.	• 2
• Ha reagito con forte difficoltà alla soluzione di situazioni conflittuali senza peraltro intervenire per prevenirle.	• 3
• Ha cercato di prevenire in modo poco soddisfacente alla creazione di situazioni conflittuali. Ha gestito le stesse solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	• 4
• Ha gestito in modo soddisfacente le situazioni di conflittualità, tentando con sufficiente successo alla prevenzione. E' intervenuto su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	• 5
• Ha gestito in modo discreto le situazioni d conflittualità, proponendo buone soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di tensione. Ha cercato di prevenire i problemi.	• 6
• Ha spesso anticipato l'insorgere di situazioni di conflittualità, gestendo in piena autonomia la risoluzione delle stesse, predisponendo in anticipo soluzioni operative.	• 7

Attenzione all'immagine dell'ente nei rapporti con soggetti esterni.	Valutazione
• Non ha manifestato interesse nelle relazioni con soggetti esterni all'ente.	• 1
• Ha manifestato scarso interesse nelle relazioni con soggetti esterni all'ente.	• 2
• Ha svolto in modo non soddisfacente e con poco interesse il proprio ruolo interagendo in modo superficiale con i soggetti esterni.	• 3
• Ha relazionato in modo non sempre sufficiente con i soggetti esterni non ponendo particolare attenzione all'immagine dell'ente.	• 4
• Ha relazionato in modo sufficiente con i soggetti esterni ponendo attenzione all'immagine dell'ente.	• 5
• Ha relazionato diligentemente con i soggetti esterni avendo cura in modo appropriato degli aspetti relativi all'immagine dell'ente.	• 6
• Ha relazionato egregiamente con i soggetti esterni avendo cura in modo particolare degli aspetti relativi all'immagine dell'ente. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.	• 7

INDICATORI DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Impegno dimostrato nella prestazione individuale.	Valutazione
Presenza nel luogo, nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici. Disponibilità ad adattare il tempo di lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente	
• Gravemente insufficiente	• 1
• Scarso	• 2
• Insufficiente	• 3
• Poco Sufficiente	• 4
• Sufficiente	• 5
• Buono	• 6
• Ottimo	• 7

Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo.	Valutazione
Capacità di svolgere in autonomia, con affidabilità e padronanza, il lavoro assegnato e di ricercare gli strumenti adeguati per la realizzazione dello stesso.	
• Gravemente insufficiente	• 1
• Scarso	• 2
• Insufficiente	• 3
• Poco Sufficiente	• 4
• Sufficiente	• 5
• Buono	• 6
• Ottimo	• 7

Problem solving: Analisi e soluzione dei problemi. Capacità propositiva.	Valutazione
Capacità di predisporre o proporre soluzioni operative funzionali all'attività lavorativa.	
• Gravemente insufficiente	• 1
• Scarso	• 2
• Insufficiente	• 3
• Poco Sufficiente	• 4
• Sufficiente	• 5
• Buono	• 6
• Ottimo	• 7

Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro. Condivisione con posizioni organizzative obiettivi comuni.	Valutazione
Capacità di coinvolgersi nel gruppo di lavoro condividendo metodi e strumenti e operando concretamente per il raggiungimento degli obiettivi.	
• Gravemente insufficiente	• 1
• Scarso	• 2
• Insufficiente	• 3
• Poco Sufficiente	• 4
• Sufficiente	• 5
• Buono	• 6
• Ottimo	• 7

Coordinamento e gestione del personale.	Valutazione
Capacità di relazionarsi con il personale comprendendone le difficoltà. Assunzione di un comportamento motivante rispetto ai compiti affidati al personale.	
• Gravemente insufficiente	• 1
• Scarso	• 2
• Insufficiente	• 3
• Poco Sufficiente	• 4
• Sufficiente	• 5
• Buono	• 6
• Ottimo	• 7

Condivisione della mission, integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati.	Valutazione
Capacità di applicazione rispetto alla volontà politica utilizzando conoscenze e capacità proprie promuovendo implicitamente l'immagine dell'Ente.	
• Gravemente insufficiente	• 1
• Scarso	• 2
• Insufficiente	• 3
• Poco Sufficiente	• 4
• Sufficiente	• 5
• Buono	• 6
• Ottimo	• 7

Flessibilità nelle situazioni di emergenza	Valutazione
Disponibilità a svolgere la prestazione in condizioni di emergenza e in tempi e modalità diversi da quelli abituali..	
• Gravemente insufficiente	• 1
• Scarso	• 2
• Insufficiente	• 3
• Poco Sufficiente	• 4
• Sufficiente	• 5
• Buono	• 6
• Ottimo	• 7

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

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie:

La valutazione avviene attribuendo un peso (già indicato nella scheda) al comportamento indicato analiticamente ad ogni parametro di valutazione. Il rapporto è effettuato su base /300. Ogni valutazione viene moltiplicata in base al peso attribuito.

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi.

La metodologia di valutazione è la medesima dei comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie.