

Produttività collettiva - Scheda di valutazione da notificare al dipendente cat. A

Nome e Cognome del valutato _____
Categoria di inquadramento _____
Servizio di appartenenza _____

TABELLA PER IL CALCOLO DEL PUNTEGGIO OTTENUTO DAL DIPENDENTE

Indicatori cat. A	* Valutazione	Peso	Valutazione x peso
Apporto in termini di collaborazione interna al Servizio/ Ufficio		3	
Flessibilità operativa		6	
Puntualità e precisione		6	
Rapporto con l'utenza		2	
Assiduità ed impegno		3	

TOTALE _____

* segnare il punteggio da attribuire (1=limitato; 3= sufficiente;4= buono; 5= significativo)

Firma del Responsabile dell'Area _____

OSSERVAZIONI

Firma del dipendente valutato _____

2m

Produttività collettiva - Scheda di valutazione da notificare al dipendente cat. B

Nome e Cognome del valutato _____
Categoria di inquadramento _____
Servizio di appartenenza _____

TABELLA PER IL CALCOLO DEL PUNTEGGIO OTTENUTO DAL DIPENDENTE

Indicatori cat. B	*Valutazione	Peso	Valutazione x peso
Apporto in termini di collaborazione interna al Servizio/Ufficio		2	
Flessibilità operativa		4	
Puntualità e precisione		4	
Rapporto con l'utenza		3	
Autonomia		2	
Utilizzo strumenti o attrezzature complesse		2	
Assiduità ed impegno		3	

TOTALE _____

* segnare il punteggio da attribuire (1=limitato; 3= sufficiente; 4= buono; 5= significativo)

Firma del Responsabile dell'Area _____

OSSERVAZIONI

Firma del dipendente valutato _____

AS

dh

Produttività collettiva - Scheda di valutazione da notificare al dipendente cat. C

Nome e Cognome del valutato _____
Categoria di inquadramento _____
Servizio di appartenenza _____

TABELLA PER IL CALCOLO DEL PUNTEGGIO OTTENUTO DAL DIPENDENTE

Indicatori cat. C	* Valutazione	Peso	Valutazione x peso
Apporto in termini di collaborazione con i Resp. Delle P.O.		3	
Flessibilità operativa		2	
Sensibilità all'innovazione		1	
Rapporto con l'utenza		1	
Apporto in termini di iniziativa		1	
Autonomia		3	
Assiduità ed impegno		4	
Responsabilità		4	
Orientamento al risultato		1	

TOTALE _____

* barrare il punteggio da attribuire (1=limitato; 3= sufficiente; 4= buono; 5= significativo)

Firma del Responsabile dell'Area _____

OSSERVAZIONI

Firma del dipendente valutato _____

2m

dh

Produttività collettiva - Scheda di valutazione da notificare al dipendente cat. D

Nome e Cognome del valutato _____

Categoria di inquadramento _____

Servizio di appartenenza _____

TABELLA PER IL CALCOLO DEL PUNTEGGIO OTTENUTO DAL DIPENDENTE

dh

Indicatori cat. D	* Valutazione	Peso	Valutazione * peso
Apporto in termini di collaborazione intersettoriale		2	
Flessibilità operativa		1,4	
Sensibilità all'innovazione		3	
Rapporto con l'utenza		1	
Apporto in termini di iniziativa		3	
Autonomia		4	
Orientamento all'utenza		0,6	
Responsabilità		3	
Orientamento al risultato		2	

TOTALE _____

*** barrare il punteggio da attribuire (1=limitato; 3= sufficiente; 4=buono; 5= significativo)**

Firma del Responsabile dell'Area _____

OSSERVAZIONI

Firma del dipendente valutato _____

dh

dh

dh

REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE

ART.1 - Premessa Generale

L'art.6 del C.C.N.L. del 31/03/99 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto " Regioni - Autonomie locali " ,dispone che " in ogni ente siano adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti , anche ai fini della progressione economica".

La metodica valutativa che appresso si regola, si fonda su un apposito sistema numerico collegato a specifici elementi di apprezzamento , ai quali viene assegnato un determinato valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punti.

Tale metodica sfrutta la facoltà d'apprezzamento disgiunto degli elementi di valutazione prevista dall'art.5 , c. 2, del C.C.N.L. del 31/03/99, tenuto, altresì, conto, a valere dal 2004, dell'integrazione delle posizioni economiche di cui all'art. 35 del CCNL 2002-2005 (sottoscritto il 22/01/2004).

Ai fini della progressione economica orizzontale , secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi . (**Comma integrato con l'art. 9 del CCNL 11.4.2008**)

I valori massimi parziali assegnati a ciascun elemento di valutazione , sono ulteriormente articolati sulla base di fattori specifici e peculiari a ciascun elemento stesso.

ART.2 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria A

Per V.M.G. si intende : Valore Massimo Generale.

Per V.M.P. si intende : Valore Massimo Parziale.

Per V.M.U. si intende : Valore Minimo Utile per ottenere la progressione

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Esperienza	Punti : 60
2)	Impegno profuso	Punti : 30
3)	Qualità della prestazione	Punti : 10
	V.M.G.	Punti : 100
	V.M. U.	Punti : >/ 60

ART.3 - Criteri per la progressione economica successiva ai tabellari iniziali categoria B e C = B2; B4; C2;

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Esperienza acquisita	Punti : 30
2)	Impegno profuso	Punti : 20
3)	Risultati conseguiti	Punti : 10
4)	Arricchimento prof.le	Punti : 30
5)	Qualità della prestazione	Punti : 10

V.M.G.
V.M.U.

2hw

Punti : 100
Punti : >/ 60

ART.4 - Criteri per la progressione economica successiva categoria B e C = B3; B5; B6;C3;C4

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Titoli culturali/Esperienza acquisita	Punti : 10/10
2)	Impegno profuso	Punti : 30
3)	Risultati conseguiti	Punti : 20
4)	Arricchimento prof.le	Punti : 10
5)	Qualità della prestazione	Punti : 20
	V.M.G.	Punti : 100
	V.M.U.	Punti : >/ 60

ART.5 - Criteri per l'ultima posizione economica categoria B (B7) C (C5) e per la categoria D (D2)

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Titoli culturali	Punti : 20
2)	Impegno profuso	Punti : 20
3)	Risultati conseguiti	Punti : 30
4)	Arricchimento prof.le	Punti : 10
5)	Qualità della prestazione	Punti : 10
6)	Capacità organizzativa	Punti : 10
	V.M.G.	Punti : 100
	V.M.U.	Punti : >/ 65

ART.6 - Criteri per la categoria D (D3 - D4 -D5 - D6)

N°	Elementi di valutazione	V.M.P.
1)	Capacità gestione risorse	Punti : 20
2)	Risultati conseguiti	Punti : 20
3)	Arricchimento prof.le	Punti : 20
4)	Qualità della prestazione	Punti : 20
5)	Capacità organizzativa	Punti : 20
	V.M.G.	Punti : 100
	V.M.U.	Punti : >/ 65

ART.7 - Esperienza

Si divide il punteggio assegnato(V.M.P.) per 20 anni per la Cat. " A ", anni 5 per le categorie B2; B4 e C2 , anni 10 per le categorie B3;B5;B6;C3;C4 e si moltiplica per gli anni di servizio di ogni dipendente.La frazione superiore a sei mesi equivale ad un anno.

Ai fini del calcolo del periodo di servizio nell'ambito del procedimento attivato per la progressione orizzontale, per servizio si intende il periodo prestato nell'Ente o altra P.A., anche in ferma di leva obbligatoria o volontaria.

Il servizio prestato in categorie inferiori a quello dell'attuale inquadramento viene ridotto del 10%.

ART.8 – Titoli culturali

Categoria “ C 5 “

Si assegna l'80% del V.M.P. per il possesso del titolo di studio posseduto, così come previsto per l'accesso dall'esterno secondo la seguente articolazione:

da 36 a 42/60 punti 40% del 80% del V:M:P

da 43 a 49/60 punti 70% del 80% del V:M:P

da 50 a 60/60 punti 100% del 80% del V:M:P

“ Categorie B e C “

Il restante 20% è assegnato ai titoli culturali posseduti.

ART.9 - Impegno.

Si rapporta il punteggio assegnato alle seguenti percentuali :

Categoria “ A “ - “ B “ e “ C “ (C2)

Limitato in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro	20%
Sufficiente in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro	60%
Rilevante in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro	100%

Categoria “ C “ (C3 – C4 – C5) e “ D “ (D2)

Limitato in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro e poco disponibile nei confronti dell'utenza	20%
Sufficiente in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro e disponibile nei confronti dell'utenza	60%
Rilevante in rapporto ai compiti assegnati ed in genere alle necessità di lavoro e suggerisce modi per favorire le necessità dell'utenza	100%

ART.10 - Qualità della prestazione

Si rapporta il punteggio assegnato alle seguenti percentuali :

Categoria “ A “ e “ B “

Limitato apporto in termini di precisione e di capacità operative	20%
Sufficiente apporto in termini di precisione e di capacità operative	60%
Rilevante apporto in termini di precisione e di capacità operative	100%

Categoria “ C “ e “ D “

Limitato apporto in termini di conoscenze, di flessibilità organizzativa e di disponibilità	20%
Sufficiente apporto in termini di conoscenze, di flessibilità organizzativa e di disponibilità	60%
Rilevante apporto in termini di conoscenze, di flessibilità organizzativa e di disponibilità	100%

2h

ART.11 - Risultati conseguiti

Si riporta il punteggio assegnato alle seguenti percentuali :

Categoria " B " e " C "

Limitata puntualità della risposta, di apporto in termini di responsabilità e di autonomia	20%
Sufficiente puntualità della risposta, di apporto in termini di responsabilità e di autonomia	60%
Rilevante puntualità della risposta, di apporto in termini di responsabilità e di autonomia	100%

Categoria " D "

Limitato apporto in termini di responsabilità e di autonomia, di tenacia e di tensione al risultato	20%
Sufficiente apporto in termini di responsabilità e di autonomia, di tenacia e di tensione al risultato	60%
Rilevante apporto in termini di responsabilità e di autonomia, di tenacia e di tensione al risultato	100%

ART.12 – Arricchimento professionale

Categorie " B " e " C "

Sono valutabili nell'ambito di tale criterio, in relazione al punteggio assegnato, in quanto attinenti al profilo professionale, corsi di formazione (legalmente riconosciuti o organizzati dall'Ente, di durata minima di 50 ore) e di aggiornamento professionale ,conseguiti successivamente al 1/1/1999.

Ove l'ente non abbia predisposto i piani di formazione indirizzata a tutti i dipendenti il punteggio di cui sopra si intende interamente attribuito.

Mentre ai dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione è assegnato in aggiunta il 60% del punteggio e ai corsi di aggiornamento il restante 40%,.

Categoria " D "

Sono valutabili nell'ambito di tale criterio, in relazione al 50% del punteggio assegnato, in quanto attinenti al profilo professionale, corsi di formazione (legalmente riconosciuti o organizzati dall'Ente, di durata minima di 50 ore) e di aggiornamento professionale ,conseguiti successivamente al 1°/1/1999.

Ai corsi di formazione è assegnato il 30% del punteggio mentre ai corsi di aggiornamento il restante 20%.

Ove l'ente non abbia predisposto i piani di formazione indirizzata a tutti i dipendenti il punteggio di cui sopra si intende interamente attribuito.

Il restante 50% è assegnato ai titoli culturali

Si assegna il 70% del V.M.P. per il possesso di laurea o titolo parauniversitario, secondo la seguente articolazione:

66/70 punti 30% del 70% del V.M.P.

71/80 punti 50% del 70% del V.M.P.

81/90 punti 70% " " " "

91/110 punti 100% " " " "

L'ulteriore 30% del V.M.P. è destinato al curriculum .

- ✓ Nel curriculum sono valutate le seguenti attività :
- ✓ Pubblicazioni in qualunque data eseguita ;
- ✓ Idoneità a concorsi per categoria superiore a quella di inquadramento;
- ✓ Attività di consulenza e/o incarichi presso l'Ente di appartenenza o altre Amministrazioni;
- ✓ Incarichi in commissioni di concorso in qualità di esperto.

Punti 0,5 per ogni titolo.

ART.13 - Capacità della gestione delle risorse

Si rapporta il punteggio assegnato alle seguenti percentuali :

Categoria " D " "

Limitata capacità di gestire le potenzialità delle risorse a disposizione	20%
Sufficiente capacità di gestire le potenzialità delle risorse a disposizione	60%
Rilevante capacità di gestire e valorizzare le risorse a disposizione	100%

ART.14 - Capacità organizzativa

Si rapporta il punteggio assegnato alle seguenti percentuali :

Categoria " D " e " C " "

Limitata capacità di gestire la programmazione della propria attività	20%
Sufficiente capacità di gestire la programmazione della propria attività e di recuperare eventuali scostamenti con intervento limitato della funzione di controllo	60%
Rilevante capacità di gestire la programmazione della propria attività e di far fronte ad eventuali inconvenienti lavorativi senza intervento della funzione di controllo ma con l'utilizzo di nuove risorse	100%

ART.15 - Procedura per la valutazione

Possono partecipare alla valutazione per le progressioni economiche orizzontali i dipendenti che risultano in servizio alla data del 31.12.2003 a tempo indeterminato , in possesso dei requisiti indicati nell'art. 6 del presente CCDI.

Per la valutazione dei dipendenti, le relazioni verranno redatte dai Responsabili di posizione organizzativa ed, in mancanza, dai Responsabili delle strutture sottoposte.

I responsabili delle Posizioni Organizzative sono valutati dal Segretario Generale.

La valutazione va espressa su apposita scheda , il cui schema si allega al presente regolamento , per farne parte integrante e sostanziale, da notificare al dipendente .

Tre mesi prima della scadenza (settembre) del periodo di valutazione ,tutti i dipendenti saranno invitati a presentare i titoli valutabili.

Tali titoli dovranno essere anteriori alla suddetta data o alla data di stipulazione del Contratto Decentrato..

La valutazione sarà effettuata periodicamente, di norma, nel mese di dicembre di ogni anno.

Contro le risultanze della scheda di valutazione, il dipendente, entro 15 giorni dalla data di firma della stessa, può presentare ricorso al Segretario Generale, il quale, di concerto con il Responsabile della P.O. , convoca, entro 10 giorni dalla data di presentazione dell'istanza, il lavoratore interessato, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale.

Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in un altro Servizio / Ufficio la scheda di valutazione viene compilata dai diversi Responsabili delle P.O. congiuntamente.

ART.16 – Decorrenza

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, nella misura e nelle decorrenze stabilite dalla contrattazione decentrata.

SCHEDA DI VALUTAZIONE
(da notificare al dipendente interessato)

Dipendente: _____
Nato a _____
Il _____ in servizio c/o l'AREA : _____
Servizio / Ufficio : _____
Struttura Organizzativa: _____
Inquadramento attuale : Categoria _____
Precedente inquadramento : Categoria _____

Assunto il _____ con la _____ Q. F. / CATEG. _____ Posizione economica _____
Successivamente inquadrate :

- nella _____ Q. F. / Cat. _____ profilo di _____ con effetto dal _____;

- nella _____ Q. F. / Cat. _____ profilo di _____ con effetto dal _____;

Titolo di studio :

Diploma : _____

Voto conseguito _____

Titolo di studio universitario o parauniversitario

Laurea : _____

Voto conseguito: _____.

Diploma parauniversitario: _____

Voto conseguito: _____.

Curriculum: (solo titoli indicati dal Regolamento per la valutazione) _____

Pubblicazioni : _____

Idoneità a concorsi : _____

Attività di consulenza : _____

Incarichi di membro esperto in Commissioni di concorso: _____

Esperienza

Ex Q.F. Categoria Posizione ecc.	Anni	Mesi	Punti	Punteggio MAX Attribuibile

Tot.

Impegno Profuso

	Punti
Limitato	
Sufficiente	
Rilevante	

(utilizzare una sola casella e barrare le altre)

Motivazioni: _____

Qualità della prestazione

	Punti
Limitato	
Sufficiente	
Rilevante	

(utilizzare una sola casella e barrare le altre)

Motivazioni: _____

Risultati conseguiti

	Punti
Limitato	
Sufficiente	
Rilevante	

(utilizzare una sola casella e barrare le altre)

Motivazioni: _____

Arricchimento Professionale

Titolo di studio _____
Corsi di formazione n. _____
Corsi di aggiornamento n. _____
Curriculum _____

punti: _____
punti: _____
punti: _____
punti: _____
Totale punti: _____

2w

Capacità della gestione delle risorse

	Punti
Limitato	
Sufficiente	
Rilevante	

(utilizzare una sola casella e barrare le altre)

Handwritten signature

Motivazioni: _____

Capacità organizzativa

	Punti
Limitato	
Sufficiente	
Rilevante	

(utilizzare una sola casella e barrare le altre)

Handwritten signature

Motivazioni: _____

Riepilogo

Elementi di valutazione	Punti attribuiti
Esperienza	
Impegno	
Qualità della prestazione	
Risultati conseguiti	
Arricchimento professionale	
Capacità gestione delle risorse	
Capacità organizzativa	
TOTALE PUNTI	

GIUDIZIO FINALE:

Handwritten signature

Il Responsabile della posizione organizzativa

Handwritten signature

La presente scheda deve essere firmata anche dal valutato.
Quest'ultimo può aggiungere sue considerazioni se lo desidera

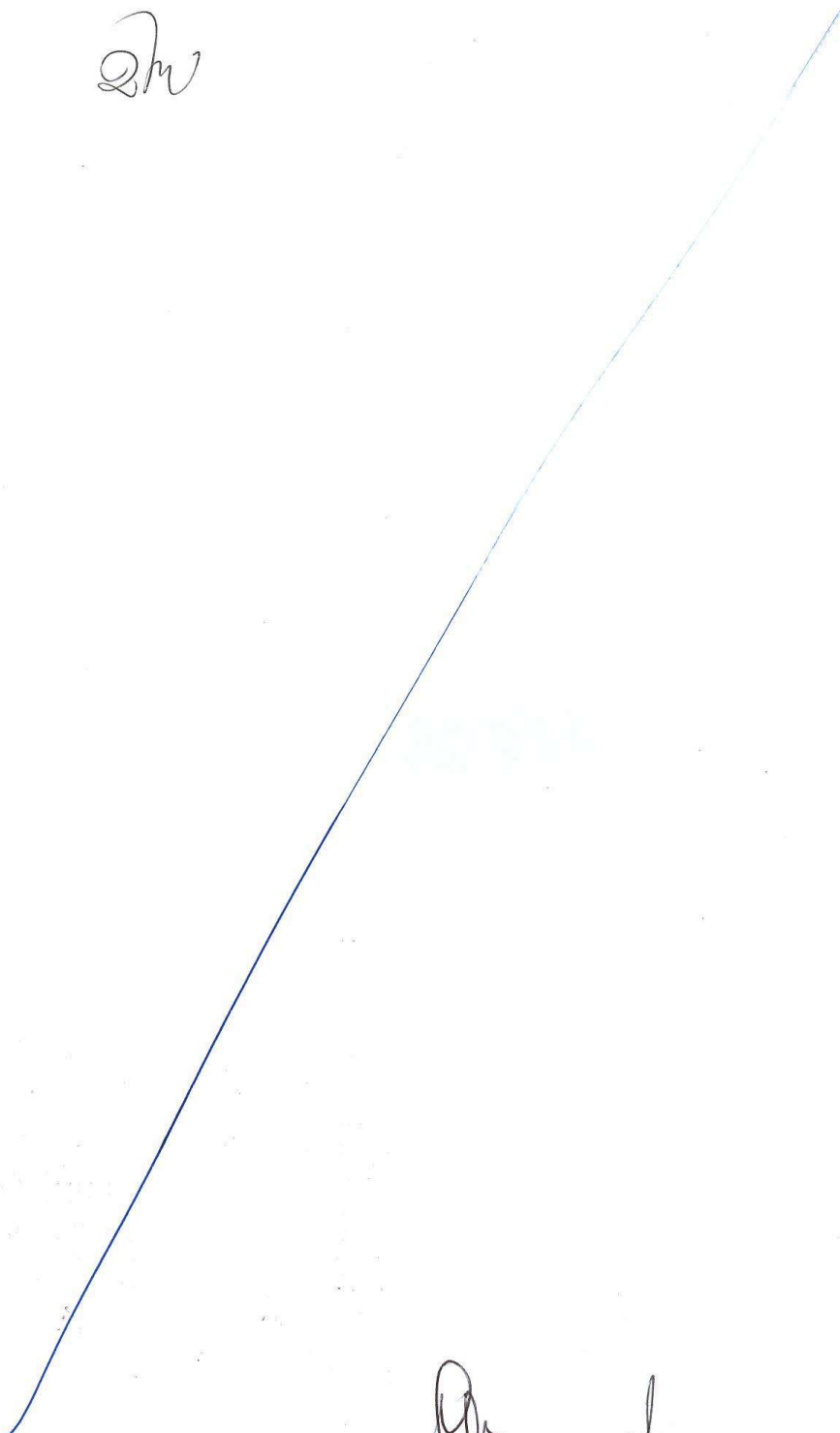
EVENTUALI OSSERVAZIONI:



FIRMA DEL DIPENDENTE



2m



Ph

ph