

COMUNE DI TRECASTAGNI

Nucleo di valutazione

CRITERI GENERALI SUL SISTEMA PREMIANTE DEL PERSONALE NON INCARICATO DI P.O.:

(da cat. A a cat C)

1) Natura e finalità della valutazione

La valutazione del merito consiste in un processo sistematico che si svolge nei confronti delle unità operative a qualsiasi livello e/o funzione, le medesime appartengano e che risponde primariamente a due ordini di esigenze:

a) l'esigenza, o meglio, il diritto del singolo individuo:

- al riconoscimento della propria individualità;
- all'apprezzamento dei risultati raggiunti;
- alla valutazione delle qualità potenziali;
- allo sviluppo ed al miglioramento della prestazione professionale;

b) l'esigenza del Comune, datore di lavoro, alla conoscenza:

- dell'attività di ogni singola unità di personale;
- del suo valore attuale e potenziale;
- della sua volontà e capacità di miglioramento.

L'obiettivo che ci si prefigge, con questo sistema premiante, consiste nel fornire ai valutatori (gli incaricati di P.O.) gli strumenti per una valutazione oggettiva delle prestazioni rese dal personale in un periodo di tempo determinato (anno 2010) e delle attitudini e capacità manifestate nello stesso periodo, attraverso i quali poter corrispondere il fondo di produttività (salario accessorio) per il medesimo anno 2010.

2) Quadro normativo di riferimento

- Contratto collettivo di lavoro
- Legge n. 133/2008 , Legge n. 15/2009 e D.Lgs. n. 150/2009

3) Oggetto della valutazione

Oggetto della valutazione per il personale di cat. A, B e C sono: i risultati ottenuti relativamente agli obiettivi programmati e concordati e le prestazioni personali di ognuno.

Trattandosi di personale non incaricato di P.O. l'area di valutazione di risultati in relazione agli obiettivi inciderà per il 70% (settanta per cento) ed il conseguimento del massimo punteggio sull'area delle attitudini/prestazioni personali inciderà per il restante 30% (trenta per cento).

Gli obiettivi sono quelli fissati dalla Giunta Municipale con deliberazione e scaturiscono da proposte congiunte poi negoziate, condivise ed accettate da tutti.

Per garantire parità di trattamento ed evitare di incorrere in equivoci od errori di interpretazione sono stati predisposti criteri equanimi e schede di valutazione (per le attitudini) basate su parametri generali e fattori specifici molto ben definiti, sufficientemente dettagliati e correlati al tipo di attività esercitata.

Sempre per evitare, nel modo più assoluto, possibili disparità di trattamento di carattere oggettivo sugli obiettivi e sulle dotazioni finanziarie riferite agli obiettivi si è deciso di adottare il seguente criterio preventivo di riparto del fondo fra i Settori : si divide l'ammontare del fondo per il numero totale dei Dipendenti (esclusi gli incaricati di P.O.) e si moltiplica quindi il coefficiente ottenuto per il numero dei dipendenti di ogni Settore ai quali spetta il salario accessorio da distribuire con il sistema premiante utilizzando il metodo qui illustrato: la somma che scaturisce è il totale disponibile per i singoli Settori da distribuire nelle percentuali (obiettivi/attitudini) prima specificate in relazione al merito.

Le Schede relative alle attitudini contengono n. 12 indicatori, sono uguali per tutti i Settori.

Relativamente alle stesse, gli incaricati di P.O. valutatori faranno particolare attenzione nel considerare in modo appropriato le voci presenti sulla scheda nella maggiore coerenza possibile rispetto ai vari profili ed alla natura degli stessi in funzione del risultato atteso.

Il sistema premiante si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione e ripartizione del fondo di produttività tra i vari Settori.

Attraverso il rapporto tra l'ammontare del fondo unico per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17 lett. a) CCNL 1/04/99) previsto per l'anno ed il numero dei dipendenti, viene determinata la quota pro-capite attribuibile nell'anno ad ogni dipendente.

I dipendenti interessati sono, oltre a quelli in servizio a tempo indeterminato, anche quelli assunti a tempo determinato in servizio continuativo per almeno sei mesi dell'anno solare di riferimento, in proporzione all'effettivo servizio prestato

$$\text{Quota pro-capite} = \frac{\text{Fondo anno } x}{\text{Nr. Dipendenti}}$$

Ad ogni Settore verrà assegnata una quota del fondo proporzionale al numero dei dipendenti assegnati alla stessa.

2. ripartizione quota del fondo assegnata ad ogni Settore

La quota del fondo assegnata ad ogni settore viene utilizzata dall'incaricato di P.O. sia per "premiare" il raggiungimento degli obiettivi che per incentivare le migliori prestazioni dei dipendenti e quindi viene suddivisa in due parti:

- 30% per la valutazione della prestazione sulla base del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione

- 70% per il raggiungimento degli obiettivi assegnati con deliberazione di Giunta Municipale.

3. valutazione prestazione dei dipendenti

La valutazione individuale sarà effettuata da ciascun incaricato di P. O. mediante compilazione dell'apposita scheda di valutazione.

La valutazione interesserà anche il personale che si trova in distacco o aspettativa sindacale, come espressamente previsto dall'art. 47 CCNL 14/9/2000 e suc. mod.

La scheda di valutazione prevede un punteggio che va da un minimo di 12 ad un massimo di 60 punti così articolati:

COMUNE DI TRECASTAGNI

SETTORE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE

(dalla Cat. "A" alla Cat. "C")

NOMINATIVO

Data di nascita

Titolo di studio

Categoria

Profilo Professionale

Descrizione delle funzioni svolte:

Periodo considerato:

1. PREPARAZIONE PROFESSIONALE DIMOSTRATA (conoscenze tecniche/pratiche, procedure da seguire, grado di specializzazione raggiunto, rapporti con l'esterno).

1 2 3 4 5

Insufficiente - Ottimo

2. QUANTITA' E QUALITA' DEL LAVORO: capacità di assicurare un adeguato volume di lavoro dimostrando flessibilità, tempestività e continuità operativa nel rispetto degli standard qualitativi assegnati.

1 2 3 4 5

Insufficiente - Ottimo

3. CURA E ABILITA' NELL'USO DI STRUMENTI O APPARECCHIATURE DI LAVORO

1 2 3 4 5

Insufficiente - Ottimo

4. CORRETTEZZA DI COMPORTAMENTO (osservanza istruzioni impartite e comportamento generale)

1 2 3 4 5

Insufficiente - Ottimo

5. ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO e/o (solo per quei profili per cui la declaratoria delle mansioni prevede funzioni di coordinamento e/o vigilanza) **ABILITA' NEL COORDINAMENTO/VIGILANZA NELL'AMBITO DELLE MATERIE DI COMPETENZA**

1 2 3 4 5

Insufficiente - Ottimo

6. GRADO DI INSERIMENTO NEL LAVORO DI GRUPPO, SPIRITO DI COLLABORAZIONE

1 2 3 4 5
Insufficiente - Ottimo

7. SPIRITO DI INIZIATIVA DIMOSTRATO E/O EVENTUALI CONTRIBUTI INNOVATIVI

1 2 3 4 5
Insufficiente - Ottimo

8. GRADO DI ADATTAMENTO (reazioni alle novità inerenti il lavoro: ad es. metodi, strumenti, procedure, ambiente)

1 2 3 4 5
Insufficiente - Ottimo

9. COSTRUTTIVITA' (capace di esprimere idee e suggerimenti informando per tempo di eventuali anomalie/problemi)

1 2 3 4 5
Insufficiente - Ottimo

10. GRADO DI ATTIVITA' E PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI POSTI E ORIENTAMENTO AI RISULTATI (mantenimento della partecipazione fattiva per il raggiungimento degli obiettivi approvati dalla G.M.)

1 2 3 4 5
Insufficiente - Ottimo

11. AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE (interesse dimostrato nel migliorare le proprie conoscenze professionali)

1 2 3 4 5
Insufficiente - Ottimo

12. RELAZIONI INTERPERSONALI (capacità di rapportarsi correttamente con gli altri percependo e provvedendo ai loro bisogni: obiettività ed equilibrio nei contatti con gli altri)

1 2 3 4 5
Insufficiente - Ottimo

MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO E COMUNICAZIONE AL VALUTATO:

Data _____

Firma del valutato_____

EVENTUALI OSSERVAZIONI/REAZIONE DEL VALUTATO:_____

NOME DEL VALUTATO.....

PUNTEGGIO CONSEGUITO.....

L'Incaricato di P.O.

.....

Il punteggio totale attribuito a ciascun dipendente sarà poi la somma tra il punteggio attribuito dall'incaricato di P.O. ed il parametro stabilito per le diverse categorie di appartenenza:

Cat. A/B1 parametro 100
Cat. B3 parametro 110
Cat. C parametro 120

L'importo attribuito ad ogni Settore per le prestazioni (30% fondo) verrà suddiviso per la sommatoria dei valori parametrali attribuiti a tutti i dipendenti assegnati al Settore ottenendo in questo modo il valore teorico del punto parametrale.

La quota di produttività legata alla prestazione attribuibile al dipendente sarà il risultato del prodotto tra il valore teorico del punto parametrale ed il valore parametrale attribuito al singolo dipendente.

4. valutazione del raggiungimento degli obiettivi

La quota attribuita a ciascun settore per gli obiettivi assegnati con deliberazione di G.M. (70% del fondo), verrà suddivisa per il numero dei dipendenti che partecipano agli stessi. Qualora un dipendente partecipi a più di un obiettivo verrà considerato tante volte quante sono le sue partecipazioni ai diversi obiettivi.

Calcolo quota assegnata per ciascun obiettivo all'interno del Settore:

$$= \frac{\text{fondo assegnato al Settore per obiettivi} \times \text{nr. dipendenti partecipanti all'obiettivo}}{\text{nr. totale dipendenti partecipanti}}$$

Per la verifica del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati con delibera di G.M. è prevista una verifica intermedia al 30 giugno di ogni anno.

Al termine del periodo di riferimento verrà valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi.

La verifica dell'attuazione degli obiettivi sarà effettuata prendendo in considerazione il report consuntivo annuale sull'attuazione degli obiettivi.

Per la distribuzione tra i dipendenti della quota spettante ad ogni obiettivo, l'incaricato di P.O. valuterà il grado di partecipazione di ciascuno alla realizzazione dello stesso.

L'incaricato di P.O. valuterà, infine, nei termini previsti dall'art. 71, comma 5 della L. 133/2008 l'effettiva influenza del numero delle assenze sull'organizzazione interna funzionale al raggiungimento dell'obiettivo. Fanno eccezione le assenze per:

- congedo di maternità (compresa l'interdizione anticipata dal lavoro);
- congedo di paternità;
- permessi per lutto;

- permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze di cui alla L. 8/03/2000 n. 53, art. 4, comma 1;
- permessi di cui alla L. 22/2/92 n. 104, art. 33, comma 6.

Le eventuali economie di ogni Settore scaturenti dal non completo raggiungimento degli obiettivi verranno ridistribuite all'interno del Settore stesso attribuendole in quota parte ai dipendenti che, sulla base della suddetta valutazione, hanno comunque realizzato il 100% della propria attività .

A partire dal 2010, quindi, il sistema degli incentivi monetari dell'Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL è **definito esclusivamente dal sistema premiante suddetto.**

L'importo del fondo da destinare a tale sistema premiante viene contrattato annualmente in seno alla delegazione trattante.

II NUCLEO