

RAPPORTO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE - ANNO _____	
SETTORE:	DIRIGENTE RESPONSABILE:
DIPENDENTE:	
Categoria :	Profilo professionale:

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Valutazione del risultato raggiunto nell'esecuzione delle attività					
RISULTATO ATTESO	DECLARATORIE	PESO (a)	RISULTATI OTTENUTI		AUTO VALUTAZIONE
			Percentuale (b) (tra 30 e 100)	Valore c = (a x b)/100	
Garantire efficacia ed efficienza: -nell'erogazione delle prestazioni proprie del Servizio di appartenenza; -nel cooperare all'ottimale funzionamento del Settore in cui il Dipendente presta la propria attività, -nel realizzare processi di sviluppo.	Risultato conseguito nella partecipazione alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo				
	Flessibilità e Disponibilità				
	Interscambiabilità nel settore e nel servizio				
	Grado di coinvolgimento (competitività positiva)				
	Grado di precisione nell'esecuzione della prestazione				
	Rapporto con l'utenza (esterna e interna)				
A) RISULTATO FINALE (sommatoria di C)					

Valutazione analitica del risultato finale:

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Scheda di rilevazione delle competenze personali in rapporto all'organizzazione			
AREE DI VALUTAZIONE	FATTORI SPECIFICI	Percentuale di raggiungimento (valori compresi tra 30 – 100)	AUTO VALUTAZIONE
Competenza professionale e capacità tecnica	Preparazione professionale e tecnica dimostrate (conoscenza di materiali ed attrezzi e del loro corretto utilizzo ecc..).		
	Grado di adattamento a nuove situazioni lavorative (relative alle macrodinamiche organizzative).		
Integrazione personale nell'organizzazione	Grado di inserimento nel lavoro di gruppo, spirito di collaborazione all'interno dell'organizzazione.		
	Conformità alle regole e cura del materiale e delle attrezzature. Rispetto delle norme di sicurezza e delle regole di comportamento.		
	Correttezza e qualità dei rapporti: atteggiamento nei confronti dell'utenza e rapporti interpersonali con colleghi e dipendenti di altri settori.		
B) RISULTATO FINALE (media aritmetica dei valori ottenuti per ciascun fattore)			

Valutazione analitica delle competenze:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA			
PARAMETRI	RISULTATO OTTENUTO	PESO	VALORE
VALUTAZIONE DI RISULTATO		50%	
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE		20%	
AUTOVALUTAZIONE		5%	
RISULTATO DI SETTORE		25%	
TOTALE		100 %	

PUNTEGGIO DEFINITIVO AI FINI DEL COMPENSO DI PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	PARAMETRI DI RAFFRONTO		PUNTEGGIO INDIVIDUALE
	da 30 a 50 punti	50	
	da 51 a 70 punti	70	
	da 71 a 85 punti	85	
	da 86 a 95 punti	95	
	da 96 a 100 punti	100	

Osservazioni finali e proposte di azioni di miglioramento:

Valutatore:

Valutato:

San Giuliano Milanese, _____

Firma del Dirigente	Firma del Collaboratore

RAPPORTO INCONTRO INDIVIDUALE SEMESTRALE - ANNO _____

SETTORE:

DIRIGENTE RESPONSABILE:

DIPENDENTE:

Categoria :

Profilo professionale:

ATTIVITA'

DECLARATORIE	Peso	ANALISI
Risultato conseguito nella partecipazione alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo		<input type="checkbox"/> Nessuna osservazione <input type="checkbox"/> Criticità (vedi osservazioni) Osservazioni:
Flessibilità e Disponibilità		<input type="checkbox"/> Nessuna osservazione <input type="checkbox"/> Criticità (vedi osservazioni) Osservazioni:
Interscambiabilità nel settore e nel servizio		<input type="checkbox"/> Nessuna osservazione <input type="checkbox"/> Criticità (vedi osservazioni) Osservazioni:
Grado di coinvolgimento (competitività positiva)		<input type="checkbox"/> Nessuna osservazione <input type="checkbox"/> Criticità (vedi osservazioni) Osservazioni:
Grado di precisione nell'esecuzione della prestazione		<input type="checkbox"/> Nessuna osservazione <input type="checkbox"/> Criticità (vedi osservazioni) Osservazioni:
Rapporto con l'utenza (esterna e interna)		<input type="checkbox"/> Nessuna osservazione <input type="checkbox"/> Criticità (vedi osservazioni) Osservazioni:

Osservazioni conclusive:

COMPETENZE	
DECLARATORIE	ANALISI
Preparazione professionale e tecnica dimostrate (conoscenza di materiali ed attrezzi e del loro corretto utilizzo ecc..).	<input type="checkbox"/> Nessuna osservazione
	<input type="checkbox"/> Criticità (vedi osservazioni)
	Osservazioni:
Grado di adattamento a nuove situazioni lavorative (relative alle macrodinamiche organizzative).	<input type="checkbox"/> Nessuna osservazione
	<input type="checkbox"/> Criticità (vedi osservazioni)
	Osservazioni:
Grado di inserimento nel lavoro di gruppo, spirito di collaborazione all'interno dell'organizzazione.	<input type="checkbox"/> Nessuna osservazione
	<input type="checkbox"/> Criticità (vedi osservazioni)
	Osservazioni:
Conformità alle regole e cura del materiale e delle attrezzature. Rispetto delle norme di sicurezza e delle regole di comportamento.	<input type="checkbox"/> Nessuna osservazione
	<input type="checkbox"/> Criticità (vedi osservazioni)
	Osservazioni:
Correttezza e qualità dei rapporti: atteggiamento nei confronti dell'utenza e rapporti interpersonali con colleghi e dipendenti di altri settori.	<input type="checkbox"/> Nessuna osservazione
	<input type="checkbox"/> Criticità (vedi osservazioni)
	Osservazioni:

Osservazioni conclusive:

San Giuliano Milanese, _____

Firma del Dirigente	Firma del Collaboratore

DESCRIZIONE DELLE DECLARATORIE RELATIVE alle ATTIVITA':

<p><i>Risultato conseguito nella partecipazione alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo</i></p>	<p>Da considerare:</p> <ul style="list-style-type: none"> -il grado di disponibilità nell'affiancare nell'integrare l'impegno ordinario con attività connesse agli obiettivi di sviluppo, -il risultato raggiunto nelle attività assegnate con riferimento allo specifico obiettivo di sviluppo assegnato,
<p><i>Flessibilità e disponibilità</i></p>	<p>Da considerare:</p> <ul style="list-style-type: none"> -la capacità di riorganizzare il lavoro quotidiano in base alle priorità del servizio, -il grado di flessibilità nell'acquisizione di nuove metodologie di lavoro,
<p><i>Interscambiabilità nel settore e nel servizio</i></p>	<p>Da considerare:</p> <ul style="list-style-type: none"> -il grado di disponibilità nel garantire la continuità delle prestazioni all'interno del servizio, -la disponibilità a ricoprire mansioni diverse nell'ambito del settore in concomitanza con eventi eccezionali ai fini di garantire i livelli di qualità e di erogazione dei servizi prestati all'utenza, -il grado di trasmissibilità delle conoscenze, di condivisione di prassi e delle attività seguite con l'obiettivo di dare sicurezza e continuità allo svolgimento dei compiti in rapporto al servizio ed al settore (certezza nell'esecuzione dei diversi adempimenti quotidiani).
<p><i>Grado di coinvolgimento (competitività positiva)</i></p>	<p>Da considerare:</p> <ul style="list-style-type: none"> -il grado di risposta alle iniziative ed alle innovazioni introdotte nell'esecuzione delle attività istituzionali, -l'interesse al miglioramento del servizio/settore in tema di ottimizzazione, efficacia ed efficienza nell'esecuzione delle prestazioni, -l'approccio critico al processo operativo con la finalità di ottimizzare ed evolvere positivamente le modalità di lavoro.
<p><i>Grado di precisione nell'esecuzione della prestazione</i></p>	<p>Da considerare:</p> <ul style="list-style-type: none"> -l'utilizzo ampio ed intelligente delle potenzialità offerte dagli strumenti informatici, -il rispetto delle scadenze, -la puntualità nell'evasione delle richieste, -la capacità di risolvere autonomamente problemi semplici ed operativi.
<p><i>Rapporto con l'utenza (esterna e interna)</i></p>	<p>Da considerare:</p> <ul style="list-style-type: none"> -il grado di completezza e di chiarezza delle informazioni fornite con l'obiettivo di ridurre le ridondanze ed evitare una reiterazione delle richieste, -la trasparenza, la linearità, la completezza e la comprensibilità della comunicazione, -il grado di disponibilità verso l'utente ai fini della prestazione.

DESCRIZIONE DELLE DECLARATORIE RELATIVE ALLE COMPETENZE

<p><i>Competenza professionale e capacità tecnica</i></p>	<p>Preparazione professionale e tecnica dimostrate (conoscenza di materiali ed attrezzi e del loro corretto utilizzo ecc..).</p>	<p>Grado di conoscenza delle tecniche e metodologie di competenza.</p> <p>Capacità utilizzo degli strumenti tecnici ed informatici.</p> <p>Grado di approfondimento professionale e delle conoscenze inerenti il servizio/settore di appartenenza.</p> <p>Grado di sensibilità all'aggiornamento ed alla crescita delle conoscenze professionali e generali</p>
	<p>Grado di adattamento a nuove situazioni lavorative (relative alle macrodinamiche organizzative).</p>	<p>Attitudine a diversificare ed ampliare le proprie esperienze e conoscenze in rapporto all'organizzazione</p> <p>Grado di flessibilità e prontezza ad affrontare situazioni nuove rendendosi disponibili verso percorsi di riqualificazione professionale</p>
<p><i>Integrazione personale nell'organizzazione</i></p>	<p>Grado di inserimento nel lavoro di gruppo, spirito di collaborazione all'interno dell'organizzazione.</p>	<p>Capacità di lavorare in gruppi intersettoriali, spirito di collaborazione con gli altri colleghi e senso di responsabilità.</p> <p>Grado di collaborazione costruttiva e disponibilità verso le esigenze di altre unità organizzative</p>
	<p>Conformità alle regole e cura del materiale e delle attrezzature.</p> <p>Rispetto delle norme di sicurezza e delle regole di comportamento.</p>	<p>Grado di impegno dimostrato nel promuovere e garantire il rispetto delle norme e delle disposizioni, in modo non burocratico o rigido ma attento alle finalità e agli obiettivi dell'ente, contribuendo con particolare attenzione a prevenire situazioni di rischio o disagio e promuovendo l'utilizzo ottimale delle dotazioni strumentali.</p>
	<p>Correttezza e qualità dei rapporti:</p> <p>atteggiamento nei confronti dell'utenza e rapporti interpersonali con colleghi e dipendenti di altri settori.</p>	<p>Attenzione e abilità nelle relazioni interpersonali e nella comunicazione verso i colleghi, gli utenti dei servizi e gli altri interlocutori.</p> <p>Propensione ad accogliere suggerimenti e proposte.</p> <p>Grado di partecipazione alla risoluzione di momenti di tensione e conflitto, anche risolvendo creativamente e costruttivamente situazioni critiche.</p>

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE:

La scheda di valutazione proposta si articola in due parti come segue:

1. VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI: valutazione dei risultati conseguiti dai dipendenti nell'esecuzione delle attività di sviluppo ed ordinarie che garantiscono l'efficacia e l'efficienza dei Settori e Servizi in cui espletano le proprie mansioni; da sottolineare che i diversi obiettivi, individuati dalle declaratorie, sono contenuti nel Piano Dettagliato degli Obiettivi e concorrono a definire il sistema integrato della programmazione gestionale.

2. VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE: LA valutazione delle competenze personali considera le modalità con le quali il dipendente si inserisce, con la propria professionalità e disponibilità, all'interno dell'organizzazione e partecipa al suo ottimale funzionamento.

•SISTEMA DI DEFINIZIONE DEI RISULTATI:

Il Dirigente / Responsabile del Servizio:

a. presenta, all'inizio dell'esercizio, gli OBIETTIVI ai singoli dipendenti (come da Piano Dettagliato degli Obiettivi e documenti ad esso correlati), definendo i risultati attesi in funzione della valutazione finale;

b. definisce, contestualmente alla presentazione, i PESI assegnati a ciascun "obiettivo". Le pesature sono differenziate ed individuate sulla base dei risultati attesi dai dipendenti ed in funzione delle esigenze del Settore / Servizio gestito e consegnate formalmente al dipendente stesso;

c. verifica lo STATO DI AVANZAMENTO degli obiettivi assegnati con periodicità semestrale. Il momento di confronto individuale è finalizzato alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati. Viene redatta la scheda di valutazione intermedia nella quale sono riportate analiticamente eventuali criticità riscontrate e concordate le proposte di miglioramento da attuare nel periodo successivo. E' prevista la possibilità per il valutato e per il valutatore di esprimere osservazioni in merito agli argomenti oggetto di valutazione;

d. compila, al termine dell'esercizio, la scheda di VALUTAZIONE CONCLUSIVA considerando i seguenti elementi:

- i risultati ottenuti sono espressi in percentuale con valori contenuti tra i 30 ed i 100 punti,
- il valore di riferimento si pondera in rapporto al peso assegnato a ciascuna declaratoria,
- le competenze personali vengono anch'esse misurate percentualmente con la medesima grandezza espressa al punto precedente (valore da 30 a 100 punti),
- il dipendente in rapporto a ciascuna declaratoria e fattore specifico esprime la propria autovalutazione,
- il sistema prevede:

1. che il Dirigente / Responsabile esprima una valutazione descrittiva sia sul risultato raggiunto nelle prestazioni sia su quello relativo alle competenze da inserire nello spazio apposito;

2. che possano essere espresse, al termine della valutazione, osservazioni da parte del:

- valutatore: proposta di percorsi o azioni per il miglioramento dei risultati da realizzare nell'esercizio successivo,
- valutato: osservazioni in merito alla valutazione o a percorsi di professionalizzazione e di miglioramento della propria posizione.

▪VALUTAZIONE COMPLESSIVA:

La valutazione complessiva si determina attraverso la ponderazione dei risultati ottenuti nei percorsi sopra descritti come segue:

- 1.**VALUTAZIONE DI RISULTATO:** peso 50 %
- 2.**VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE:** peso 20 %
- 3.**AUTOVALUTAZIONE:** peso 5 %
- 4.**RISULTATO DI SETTORE:** peso 25 %. Il risultato di settore integra i parametri illustrati in precedenza; il dato di riferimento viene definito dal sistema di valutazione dei Dirigenti / Responsabili. In particolare si assume come valore la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi da parte del Dirigente / Responsabile per il Settore gestito.

▪PUNTEGGIO DEFINITIVO:

Il punteggio individuale sul quale si attribuisce l'indennità di produttività viene stabilito applicando delle fasce di raffronto (range) con un minimo di 50 punti ed un massimo di 100 punti. La forbice si riduce con l'aumentare dei risultati conseguiti.

▪VALORE DELLA POSIZIONE PROFESSIONALE INDIVIDUALE:

Il livello professionale A – B – C – D influisce nella determinazione della produttività garantendo la necessaria differenziazione che va a retribuire le posizioni con maggiori responsabilità incidendo sulla determinazione del valore punto iniziale. Questi i parametri di riferimento:

CAT	N° dipendenti equivalenti	coefficienti
A1	Determinati considerando in frazione d'anno, l'appartenenza alla categoria	100,00
B1		105,00
B3		110,00
C1		120,00
D1		130,00
D3		150,00

***NB: i coefficienti utilizzati sono relativi all'accordo decentrato del 29/06/98 e rivisti secondo il calcolo dei pesi delle categorie.**

▪GESTIONE DELLE ASSENZE:

In caso di assenze superiori ai 30 giorni cumulativi, per i dipendenti che lavorano 5 giorni alla settimana, e ai 36 giorni cumulativi, per i dipendenti che lavorano 6 giorni alla settimana, (si sommano tutte le assenze rilevabili nel corso dell'anno con esclusione delle ferie, dei riposi

settimanali, permessi retribuiti, permessi contrattuali non retribuiti, maternità obbligatorie, infortuni e quanto stabilito dall'art. 21 comma 7 bis CCNL 6.7.95) il compenso risultante dalla valutazione finale viene rimodulato sul periodo effettivo di servizio (determinato sulla base dei giorni di presenza considerando l'anno solare – 365 giorni)

Si evidenzia che l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi non è legata alla presenza in servizio, ma ad una valutazione positiva e meritocratica delle prestazioni e dei risultati conseguiti (art. 37 CCNL 22.1.2004).

•TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE E DELL'EROGAZIONE:

Le schede devono essere consegnate entro la fine di febbraio di ciascun anno. L'erogazione della produttività avviene entro e non oltre il mese di Aprile applicando la formula di erogazione prevista dall'accordo sulla Produttività anno 2005 del 3/01/2006.

•PROCEDURA DI VERIFICA :

Il nuovo sistema di valutazione prevede la possibilità, per il dipendente che ritenga **OGGETTIVAMENTE** non corretta la propria valutazione, di attivare una "Procedura di verifica".

Tale procedura consente al dipendente valutato:

-in prima istanza di chiedere formalmente la verifica alla Direzione Generale (entro tre giorni lavorativi dalla data di ricevimento della scheda). La Direzione Generale provvede alla convocazione del dipendente nei successivi tre giorni lavorativi. L'esito finale della valutazione viene formalmente comunicato entro ulteriori 3 giorni lavorativi.

-in seconda istanza, di chiedere un'ulteriore verifica al Nucleo di Valutazione entro 2 giorni dalla ricezione dell'esito di cui al punto precedente.

Il Nucleo di Valutazione ricevute le richieste, provvede alla convocazione e alla formulazione dell'esito definitivo della valutazione. La procedura si concluderà entro il 10 di Aprile di ciascun anno.

•PERIODO TRANSITORIO

La valutazione del periodo di transizione (ovvero la valutazione delle prestazioni per l'anno 2006) avverrà utilizzando la stessa metodologia per la valutazione delle prestazioni per l'anno 2005, così come contenuta nell'accordo decentrato del 03.01.2006, modificata nella parte dei coefficienti come sopra riportato.

•REVISIONE DEL SISTEMA

Il sistema di valutazione potrà essere soggetto a revisione dall'anno successivo a quello di entrata in vigore (ovvero dall'anno 2008, essendo il 2007 il primo anno di applicazione), laddove se ne ravveda la necessità o risultino necessarie delle modifiche nella procedura di valutazione, comunicazione e verifica.