

IL DIRIGENTE 1° SETTORE
Dott. Santi Distefano



COMUNE DI RAGUSA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 548
del 28 DIC. 2017

OGGETTO: CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RAGUSA - METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RAGUSA - APPROVAZIONE.

L'anno duemila dicionette Il giorno ventotto alle ore 16,40
del mese di Dicembre nel Palazzo di Città e nella consueta sala delle
adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Presiede la seduta il Sindaco ing. Federico Picitto

Sono presenti i signori Assessori:

	Presenti	Assenti
1) geom. Massimo Iannucci	Si	
2) dr. Stefano Martorana	Si	
3) dr. Antonio Zanutto		Si
4) sig.ra Sebastiana Disca	Si	
5) prof. Gianluca Leggio	Si	

Assiste il Segretario Generale dott. Vito Vittorio Scolopio

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

-Vista la proposta, di pari oggetto n. 137963 /Sett. 2° del 22.12.2017

-Visti i pareri favorevoli sulla proposta espressi ai sensi della L.R. 11/12/1991 n.48 e successive modifiche:

- per la regolarità tecnica, dal Responsabile del Servizio;
- per la regolarità contabile, dal Responsabile del Servizio di Ragioneria;
- sotto il profilo della legittimità, dal Segretario Generale del Comune;

- Ritenuto di dovere provvedere in merito;

- Visti gli art. 12, commi 1 e 2 della L.R. n.44/91 e successive modifiche ed integrazioni;

ad unanimità di voti resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Approvare la proposta di deliberazione indicata in premessa per farne parte integrante e sostanziale e farla propria;
- 2) Dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2° della L.R. n.44/91 con voti unanimi e palesi;

PROPOSTA PARTE INTEGRANTE

Allegato: Accordo triennale

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
[Signature]

L'ASSESSORE ANZIANO
[Signature]

IL SEGRETARIO GENERALE
[Signature]

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il 29 DIC. 2017 fino al 13 GEN. 2018 per quindici giorni consecutivi.

Ragusa, li 29 DIC. 2017

IL MESSO COMUNALE
IL MESSO NOTIFICATORE
(Lidia Giovinetti)

Certificato di immediata esecutività della delibera

Certifico che la deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del 2° Comma dell'Art.12 della L.R. n.44/91.

Certifico che la deliberazione è stata dichiarata urgente ed immediatamente esecutiva ai sensi dell'Art.16 della L.R. n.44/91.

Ragusa, li 28 DIC. 2017

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Vito V. Scalogna

Certifico che, contestualmente all'affissione all'Albo, la deliberazione è stata trasmessa in copia ai capi gruppo consiliari, ai sensi del 4° Comma dell'Art.15 della L.R. n.44/91.

Certifico che entro dieci giorni dall'affissione all'Albo è/non è stata formulata richiesta di sottoposizione a controllo dell'atto deliberativo, ai sensi dei commi 3° e 5° dell'Art.15 della L.R. 44/91, così come sostituito con l'Art.4 della L.R. 23/97.

Ragusa, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 29 DIC. 2017 al 13 GEN. 2018 senza opposizione/con opposizione _____

Ragusa, li _____

IL MESSO COMUNALE

Certificato di avvenuta pubblicazione della deliberazione

Vista l'attestazione del messo comunale, certifico che la presente deliberazione, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 29 DIC. 2017 ed è rimasta affissa per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 29 DIC. 2017 senza opposizione/con opposizione _____

Ragusa, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Certificato di avvenuta esecutività della deliberazione

Certifico che la deliberazione è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno della pubblicazione.

Ragusa, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE



Per Copia conforme da servire per il 02 GEN. 2018 IL SINDACO

Ragusa, li _____

IN FORMA ESECUTIVA

IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Direttivo C.S.
Dott.ssa Aurelia Asaro



CITTÀ DI RAGUSA

www.comune.ragusa.it

SETTORE I

3° Servizio Deliberazioni

C.so Italia, 72 – Tel. – 0932 676231 – Fax 0932 676229

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal **15/01/2018 al 30/01/2018** e contro di essa non è stato prodotto reclamo alcuno.

Ragusa,



f.to

IL MESSO COMUNALE

CERTIFICATO DI RIPUBBLICAZIONE

Il Segretario Generale del Comune di Ragusa, su conforme attestazione dell'impiegato addetto, certifica che copia della deliberazione di **G.M. n. 548 del 28/12/2017** avente per oggetto: "**CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RAGUSA - METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RAGUSA - APPROVAZIONE..**" è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi **dal 15/01/2018 al 30/01/2018**.

Certifica, inoltre, che non risulta prodotta all'Ufficio Comunale alcuna opposizione contro la stessa deliberazione.

Ragusa,



f.to

IL SEGRETARIO GENERALE



Parte integrante e sostanziale alla
Delibera di Giunta Municipale
N° 548 del 28 DIC. 2017

COMUNE DI RAGUSA

SETTORE

Prot n. 137963/Sett. 2° del 22.12.2017

Proposta di Deliberazione per la Giunta Municipale

OGGETTO: CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RAGUSA - METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RAGUSA – APPROVAZIONE

Il sottoscritto Dott. Rosario Spata Dirigente del Settore 2° Organizzazione e Gestione Risorse Umane propone alla Giunta Municipale il seguente schema di deliberazione.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 e ss.mm.ii. recante disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni ed in particolare l'art. 3 ai sensi del quale:

- le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Richiamato l'art. 7 del D.lgs. 150/09 che, in particolare, dispone che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Visto l'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii, come novellato

dall'art. 57, comma 1, lettera b), del D.lgs. 150/09, che collega la performance organizzativa *“all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione”*.

Considerati i seguenti articoli del D.lgs. 150/09:

- l'art. 7, comma 2, lettera a), che assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'articolo 14 del D.lgs. 150/09, seppur tali disposizioni non si applicano direttamente ai Comuni, stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del Decreto, costituendo solo principi a cui gli enti locali devono riferirsi;
- l'art. 8 che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.
- l'art. 9 che, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale; stabilendo espressamente:
 - al comma 1, che *“la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”*;
 - al comma 2, che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate dai dirigenti e che esse sono collegate *“al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi”*.

Visto il successivo Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 che, in considerazione del ritardo del rinnovo dei contratti collettivi nazionali dei comparti del pubblico impiego, interviene sulle disposizioni del D.lgs. 150/09 al comma 11 dell'art. 5, ridefinisce l'oggetto di valutazione delle prestazioni del personale dirigente e dipendente, riportando testualmente quanto segue:

“Art. 5 - Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni

...

11. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale in relazione:

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.”

Dato atto che il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente del Comune di Ragusa è disciplinato al Titolo VI del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi a seguito dell'approvazione avvenuta con deliberazione G.M. n. 26 del 19.01.2012;

Preso atto che in sede di applicazione del vigente sistema di valutazione le procedure in esso definite sono risultate particolarmente complesse e farraginose comportando tempi lunghi nella conclusione del procedimento di valutazione e risultati finali che hanno ricevuto contestazioni formali da parte di alcuni dirigenti dell'Ente;

Ritenuto, altresì, per le motivazioni suindicate, di sostituire, a decorrere dall'1.1.2017, il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente del Comune di Ragusa con un nuovo "Sistema" che definisce procedure più snelle ed efficaci aderenti al ciclo della performance seguita dall'Ente, anche in considerazione dell'evoluzione applicativa della disciplina sulla valutazione della performance individuale e collettiva del personale degli enti locali;

Preso atto che la proposta del nuovo regolamento relativo ai "Criteri generali del sistema di valutazione permanente del personale dipendente del Comune di Ragusa", allegato "A" parte integrante e sostanziale del presente provvedimento essendo materia di contrattazione è stata oggetto di discussione in delegazione trattante nella seduta del 21.12.2017 e di stipula dell'accordo che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Dato atto che sulla base dei suddetti Criteri *generali di valutazione del personale dipendente del Comune di Ragusa* è stato redatto il regolamento relativo alla metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale, allegato "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, e nella stessa seduta di contrattazione è stata data informazione ai componenti la delegazione;

Dato atto che si fa riserva di rendere esecutivo il presente provvedimento dopo l'acquisizione del parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente sul regolamento dei "Criteri generali del sistema di valutazione del personale dipendente del Comune di Ragusa", la cui nota è stata trasmessa il 27.12.2017;

Ritenuto di approvare il succitato regolamento dei "Criteri generali del sistema di valutazione permanente del personale dipendente" allegato B, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Visti gli art.12, commi 1 e 2 della L.R. n.44/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge;

DELIBERA

1) di approvare il documento di cui all'allegato "A" "*Criteri generali del sistema di valutazione del personale dipendente del Comune di Ragusa*";

2) di approvare il documento di cui all'allegato "B" "*Metodologia permanente delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente del Comune di Ragusa*"

3) di applicare il nuovo sistema a decorrere dalla valutazione della performance annuale resa dal personale dipendente dall'1.1.2017;

- 4) **di disapplicare** dall'1.1.2017 il precedente sistema di valutazione e tutte le norme ad esso collegate o, comunque, in contrasto con il nuovo sistema contenute nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Ragusa;
- 5) **di trasmettere** il documento relativo alla metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente del Comune di Ragusa" alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU del Comune di Ragusa;
- 6) **di pubblicare** il nuovo regolamento dei "Criteri generali del *Sistema di valutazione del personale dipendente del Comune di Ragusa*" e *la relativa metodologia*, nell'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito internet del Comune di Ragusa;
- 7) **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2° della L.R. n.44/91 per consentire l'applicazione del nuovo sistema di valutazione a decorrere dall'1.1.2017.

CITTA' DI RAGUSA
27 DIC. 2017
ARRIVATO

Parere di Regolarità Tecnica

Ai sensi degli artt. 49 e 147- bis del D.Lgs.267/2000, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, sulla proposta di deliberazione in oggetto. Si attesta altresì, che la deliberazione:
 comporta
 non comporta
Riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.
Ragusa, 22/12/2017
Il Dirigente

Parere di Regolarità Contabile

Ai sensi degli artt. 49 e 147- bis del D.Lgs.267/2000, e per quanto previsto dall'art. 32 del Regolamento di Contabilità, si esprime parere favorevole di regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in oggetto.
Accertamento n. CAP.
Prenotazione di impegno n. CAP.
Ragusa, 27/12/2017
Il Dirigente del Servizio Finanziario

Visto Contabile

Preso visione della proposta di deliberazione in oggetto.
Ragusa, Il Dirigente del Servizio Finanziario

Parere di legittimità

Si esprime parere favorevole in ordine alla legittimità.
Ragusa, 27 DIC. 2017
Il Segretario Generale
Dott. Vito V. Scalone



Motivazione dell'eventuale parere contrario:

Da dichiarare di immediata esecuzione

Allegati - Parte integrante:
- All. "A": Criteri generali del sistema di valutazione permanente del personale dipendente del Comune di Ragusa;
- All. "B": Metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dip. del Comune di Rag.

Ragusa,
Il Responsabile del Procedimento
Il Capo Settore
Visto l'Assessore al ramo

***Criteri generali
del sistema di
valutazione
permanente del
personale dipendente
del Comune di Ragusa***

Art. 1
Oggetto e finalità

1. Il sistema di valutazione permanente del personale dipendente del Comune di Ragusa dovrà attenersi ai criteri definiti nel presente articolato.
2. I criteri generali si applicheranno a decorrere dalla valutazione delle prestazioni rese dal personale dipendente a partire dalle valutazioni dell'anno 2017.
3. I criteri generali del presente articolato si riferiscono al sistema di valutazione e dei premi nel rispetto della materia oggetto delle relazioni sindacali ai sensi delle attuali norme di legge e del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni – Enti locali.
4. Il sistema di valutazione dovrà costituire un importante strumento motivazionale attraverso il quale contribuire al miglioramento delle prestazioni e della produttività del personale dipendente e, in tal senso, costituire il riferimento per la corresponsione del salario accessorio collegato alla prestazione individuale e di gruppo e per l'attribuzione delle progressioni economiche.
5. Il Dirigente è competente in via esclusiva della valutazione del personale dipendente assegnato alle strutture organizzative di cui è responsabile, ai sensi delle vigenti norme di legge.
6. L'omogeneità del sistema di valutazione della prestazione individuale dovrà essere ricercata nella definizione di chiari ed espliciti "fattori" di valutazione e di "parametri" di valutazione comuni ai dipendenti appartenenti alla stessa categoria, nonché nella riconduzione dei punteggi assegnati ad ogni "parametro" a corrispondenti classi di "giudizi" sintetici la cui declaratoria costituisce la misura a cui tutti i Dirigenti devono far riferimento nel momento della traduzione quantitativa della valutazione della prestazione.

Art. 2
Principi generali

1. I criteri generali del sistema di valutazione del Comune di Ragusa promuovono la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli individui e dai gruppi di lavoro in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, in tal senso danno applicazione ai seguenti principi generali:
 - a. annualità della valutazione;
 - b. perseguimento di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi;
 - c. incentivazione della qualità della prestazione lavorativa;
 - d. misurazione, valutazione e premiazione della prestazione individuale e collettiva;
 - e. incremento dell'efficienza del lavoro pubblico;
 - f. valorizzazione delle relazioni interne e delle relazioni con i cittadini, con gli utenti destinatari dei servizi, con i soggetti interessati all'azione amministrativa dell'Ente;
 - g. riconoscimento di meriti e demeriti;
 - h. progressività dei valori attraverso cui esprimere la valutazione delle prestazioni e conseguente gradualità dei giudizi correlati;
 - i. contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo;
 - j. massima trasparenza delle informazioni concernenti il processo di misurazione e di valutazione delle prestazioni;
 - k. rispetto delle norme che disciplinano il sistema di valutazione quale condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito ed ai risultati della prestazione lavorativa;
 - l. pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Ente dei risultati del processo di valutazione per aggregati di Settore e per categoria di appartenenza del personale dipendente.
2. I principi generali definiscono il sistema di valutazione fondato su criteri di carattere meritocratico che premiano la produttività individuale e di gruppo misurata attraverso fattori di valutazione rivolti ai risultati conseguiti, all'impegno profuso, alle competenze possedute, alla crescita professionale sviluppata e all'esperienza maturata; tali qualità, rilevate in modo

differenziato per categoria di appartenenza, devono risultare effettivamente dimostrate con riferimento alle prestazioni rese.

Art. 3

Chiarezza e trasparenza del sistema di valutazione

1. La valutazione è un diritto del dipendente che nell'anno ha tenuto con l'Ente un rapporto di lavoro complessivo di almeno sei mesi e ha svolto una prestazione di effettiva presenza in servizio di almeno ottanta giorni, indipendentemente dal suo orario di lavoro; tale periodo è ritenuto l'arco temporale sufficiente per consentire di rendere una prestazione lavorativa adeguatamente valutabile da parte del Dirigente. Per il personale che cessa dal servizio per pensionamento il periodo minimo di rapporto di lavoro è di tre mesi e ha svolto una prestazione di effettiva presenza in servizio di almeno trenta giorni.
2. Ai fini della determinazione del periodo di ottanta giorni di cui al precedente comma 1, sono considerati presenza in servizio le assenze per: ferie, infortunio sul lavoro, congedo di maternità/paternità (art. 16, c. 1, D.Lgs. 151/01 - ex astensione obbligatoria), assenze per malattia dovuta a terapie salvavita ed eventuali assenze per malattie non soggette a decurtazione previste da specifiche norme di legge.
3. Il sistema di valutazione dovrà strutturarsi per:
 - a. favorire, mediante l'apertura di un percorso che assicuri al valutato la completa trasparenza delle procedure adottate, equità e conoscenza sia delle regole, sia dei meccanismi su cui il sistema di valutazione è basato;
 - b. garantire la dinamicità del processo di valutazione che deve coinvolgere il valutatore ed il valutato;
 - c. valutare la prestazione individuale, con riferimento ai compiti ed agli obiettivi assegnati al dipendente, alla qualità del contributo assicurato alle prestazioni dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi concretamente assunti;
 - d. valutare la prestazione organizzativa rivolta allo svolgimento dei compiti ed obiettivi di gruppo;
 - e. valorizzare l'esperienza effettivamente profusa ed il merito dimostrato, entrambi rilevati dall'effettivo conseguimento di elevati livelli di produttività individuale.
4. I fattori di valutazione sono distinti per categoria di inquadramento del dipendente affinché ognuno, in relazione al contenuto delle rispettive declaratorie, possa conseguire, se meritevole, il massimo punteggio consentito attraverso:
 - a. l'applicazione di criteri capaci di interpretare il dettato contrattuale di differenziare le valutazioni in base alla diversità di mansioni afferenti alle diverse categorie di appartenenza;
 - b. l'applicazione di criteri capaci di riflettere la diversa complessità delle mansioni relative alle categorie, garantendo comunque a tutte una valutazione definita in base a parametri certi;
 - c. la progressività della valutazione delle prestazioni e la conseguente gradualità dei possibili giudizi.

Art. 4

Il ciclo di gestione delle prestazioni individuali

1. La valutazione della prestazione individuale ha come presupposto l'assegnazione di definiti obiettivi annuali, cioè limitati all'anno di valutazione, che costituiranno il riferimento fondamentale per la valutazione del dipendente; tali obiettivi possono consistere:

- a. nell' "*attività ordinaria*" annuale propria dell'unità organizzativa alla quale il dipendente è collocato apportando il suo principale impegno lavorativo sulla base della categoria e del profilo professionale di appartenenza;
 - b. negli "*obiettivi*", o "*sottobiettivi*", derivati dagli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano Dettagliato degli Obiettivi, e assegnati al Servizio di appartenenza del dipendente;
 - c. negli ulteriori "*compiti ed obiettivi specifici*", coerenti e funzionali agli obiettivi di cui ai punti a) e b), che il Dirigente può assegnare, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale, ai Servizi di competenza ed ai singoli dipendenti.
2. Gli obiettivi di cui al precedente comma 1 dovranno essere comunicati al dipendente interessato dal Dirigente, o dal Responsabile del Servizio su delega del Dirigente.
 3. Il Dirigente dovrà monitorare, nel corso dell'anno, la prestazione individuale resa dal dipendente nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
 4. Al termine dell'anno di riferimento, il Dirigente dovrà esprimere la valutazione della prestazione individuale dei dipendenti assegnati al Settore di propria competenza alla data del 31.12 dell'anno oggetto di valutazione, attraverso la compilazione di una "scheda di valutazione individuale" in cui dovrà riportare un punteggio espresso in centesimi.
 5. In caso di valutazione negativa oppure positiva rientrante fra i giudizi della fascia alta di cui all'art. 5, comma 3, il Dirigente dovrà integrare la valutazione sintetica, espressa con la compilazione della "scheda di valutazione individuale", con un giudizio che descriva in modo chiaro e completo le motivazioni a sostegno della valutazione espressa facendo riferimento, innanzitutto, agli aspetti richiesti dall'art. 3, comma 2, lett. c), d) ed e).
 6. Il dipendente, ricevuta la "scheda di valutazione individuale", può chiedere entro 5 giorni un incontro al proprio Dirigente quale contraddittorio sulla valutazione ricevuta, o comunque per conoscere le motivazioni alla base del giudizio espresso; il Dirigente, entro 5 giorni dalla richiesta, dovrà fissare l'incontro per il contraddittorio.
 7. In caso di mobilità interna del dipendente, il Dirigente del Settore da cui il dipendente è trasferito dovrà esprimere la valutazione individuale e di gruppo sul periodo di competenza entro 15 giorni dal suo trasferimento; la valutazione finale annuale dovrà essere espressa dal Dirigente del Settore presso cui il dipendente è assegnato al 31.12 dell'anno di valutazione; la valutazione annuale dovrà tenere in considerazione la valutazione del periodo di prestazione svolta presso altri Settori dell'Ente e costituirne una sintesi debitamente ponderata.

Art. 5

Il ciclo di gestione della prestazione organizzativa

1. La valutazione della prestazione organizzativa ha come presupposto l'assegnazione di obiettivi a gruppi di lavoro appositamente costituiti o alle unità organizzative dell'Ente. Gli obiettivi consistono:
 - a. nell' "*attività ordinaria*" annuale specificatamente assegnata ad un gruppo di lavoro o ad una unità organizzativa;
 - b. negli "*obiettivi*" determinati nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano Dettagliato degli Obiettivi e specificatamente assegnati ad un gruppo di lavoro o ad una unità organizzativa;
 - c. negli "*obiettivi*", determinati dal Dirigente, funzionali alla realizzazione dei programmi e degli obiettivi, contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano Dettagliato degli Obiettivi, o dell'attività ordinaria.
2. Gli obiettivi assegnati al dipendente di cui al punto c) del precedente comma possono essere variati durante l'anno da parte del Dirigente che è tenuto a darne immediata comunicazione ai dipendenti interessati.
3. La valutazione della prestazione organizzativa è di competenza del Dirigente del Settore interessato; per la misurazione del risultato conseguito, il Dirigente può avvalersi del supporto del

controllo di gestione. Per i gruppi di lavoro trasversali composti da dipendenti appartenenti a più Settori attribuiti a diversi Dirigenti, la competenza della valutazione è assegnata al Dirigente responsabile dei risultati complessivi attesi dalle prestazioni del gruppo di lavoro.

4. Al termine dell'anno di riferimento, il Dirigente dovrà esprimere la valutazione della prestazione organizzativa del gruppo di lavoro o dell'unità organizzativa in relazione ai risultati finali ottenuti riferiti agli obiettivi assegnati.

5. La valutazione della prestazione organizzativa dovrà essere presentata dal Dirigente ai dipendenti interessati prima di essere definitivamente formalizzata.

6. In caso di mobilità interna di un dipendente che ha partecipato per un periodo di almeno tre mesi all'attività di un gruppo di lavoro o di una unità organizzativa, o comunque ad un obiettivo definito ai sensi del comma 1, egli avrà diritto a partecipare alla valutazione della prestazione organizzativa in relazione e per la quota corrispondente al periodo di lavoro svolto.

Art. 6

I premi

1. Il sistema di valutazione dovrà considerare i seguenti premi individuali e collettivi:

- a. produttività individuale;
- b. produttività collettiva;
- c. compensi per progetti specifici;
- d. progressioni economiche.

2. I compensi di cui al comma 1 possono essere corrisposti solo se finanziati dalla contrattazione decentrata.

3. La contrattazione integrativa può individuare annualmente, nell'ambito della destinazione delle risorse decentrate, premi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal comma 1, ai sensi delle vigenti norme legislative e contrattuali, incluso quelli previsti dall'art. 20, comma 1, lett. a), b) del D.Lgs. 150/09.

4. Le risorse per il "Premio di efficienza", di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/09, sono destinate al personale dipendente a seguito di specifico accordo decentrato integrativo.

Art. 7

Progressioni economiche orizzontali

1. L'Ente riconosce selettivamente le progressioni economiche orizzontali di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del D.Lgs. 150/09, e delle norme previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, per quanto conformi con le suddette norme legislative.

2. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti determinata annualmente in base alle risorse assegnate dalla contrattazione integrativa a tale istituto, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. Concorrono alla progressione economica esclusivamente i dipendenti che sia in possesso di tutte le seguenti condizioni:

- a. siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
- b. abbiano diritto alla valutazione ai sensi dell'art. 3, comma 1;
- c. inoltre, che abbiano maturato un'anzianità di servizio nell'Ente di almeno un anno alla data dell'01.01 dell'anno di decorrenza delle progressioni economiche;

- d. il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 47, comma 2, CCNL 14/09/2000 la cui valutazione è calcolata pari alla media dei dipendente dello stesso settore e stessa Categoria giuridica ed economica.
4. La graduatoria di merito redatta ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono elaborate sulla base dei punteggi ottenuti a seguito della valutazione individuale annuale. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite con decorrenza dall'01.01 dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione.
5. Solo ai fini della formazione della graduatoria valida per le progressioni economiche all'interno delle categorie di appartenenza ai sensi dell'art. 5 del CCNL 31.3.1999, al punteggio ottenuto dai dipendenti collocati nelle posizioni economiche iniziali (A1, B1, B3 - pos. giur. B3, C1, D1, D3 - pos. giur. D3) e ai dipendenti collocati nelle successive posizioni economiche di sviluppo anche ai fini del riconoscimento di una differenziazione della prestazione resa da questi rispetto a quella dei dipendenti appartenenti a posizioni economiche di sviluppo per le quali sono richieste, per un loro ulteriore passaggio, prestazioni rese con: un maggiore impegno e qualità della prestazione svolta, un maggiore grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione alle esigenze di flessibilità, maggiore iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o miglioramento dell'organizzazione del lavoro, sono applicati, con i seguenti criteri, specifici coefficienti moltiplicatori:
- a. applicazione di un coefficiente moltiplicatore pari allo 0,2 collegato alla posizione economica iniziale della categoria giuridica di appartenenza;
- b. applicazione di un coefficiente moltiplicatore collegato al periodo di servizio prestato nell'Ente nella posizione economica iniziale della categoria giuridica di appartenenza differenziato come segue:
- 0,1, per un periodo di almeno 36 mesi;
 - 0,2, per un periodo di almeno 48 mesi.
- (Esempio: dipendente collocato in posizione economica C1; punteggio ottenuto a seguito di valutazione annuale = 75:*
- *Permanenza nella posizione economica iniziale = 28 mesi: $75 * 1,2 = 90$;*
 - *Permanenza nella posizione economica iniziale = 36 mesi: $75 * 1,3 = 97,5$;*
 - *Permanenza nella posizione economica iniziale = 50 mesi: $75 * 1,4 = 105$).*
- c. applicazione di un coefficiente moltiplicatore collegato al periodo di servizio prestato nell'Ente in una delle posizioni economiche di sviluppo successive alla prima differenziato come segue:
- 0,2, per un periodo di almeno 36 mesi;
 - 0,3, per un periodo di almeno 48 mesi.
- (Esempio: dipendente collocato in posizione economica C2; punteggio ottenuto a seguito di valutazione annuale = 75:*
- *Permanenza nella posizione economica iniziale = 28 mesi: $75 * 1 = 75$;*
 - *Permanenza nella posizione economica iniziale = 36 mesi: $75 * 1,2 = 90$;*
 - *Permanenza nella posizione economica iniziale = 50 mesi: $75 * 1,3 = 97,5$).*
6. Dopo l'applicazione dei punteggi di cui ai precedenti commi, in caso di parità di punteggio, ai soli fini della formazione della graduatoria di merito per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, si farà riferimento all'art. 7 del D.A. Regione Sicilia dell'11.06.2002, secondo il quale è preferito il concorrente che abbia, in ordine, il maggior carico familiare e minore età anagrafica.

Art. 8

Norme finali e transitorie

1. I criteri generali definiti nel presente articolato sostituiscono integralmente, a decorrere dalle valutazioni delle prestazioni rese nell'anno 2017, quelli definiti dal Titolo VI del vigente ROUS, da

precedenti accordi o, comunque, di fatto applicati nel sistema di valutazione del personale dipendente del Comune di Ragusa.

2. Fermo restando quanto disposto dall'art. 1, comma 2, ed in deroga ai tempi fissati nei suddetti articoli, l'anno di valutazione 2017 è considerato anno di prima applicazione dei criteri generali del sistema di valutazione per cui la comunicazione ed assegnazione di compiti ed obiettivi al personale dipendente ai fini della valutazione della prestazione individuale e della prestazione organizzativa, ove già non esperita, seguirà la prassi seguita in precedenza. Per l'anno 2017, quale secondo anno di applicazione del nuovo sistema di valutazione del personale, la comunicazione e l'assegnazione di compiti ed obiettivi al personale dipendente ai fini della valutazione della prestazione individuale e della prestazione organizzativa dovrà avvenire entro il termine di tre mesi decorrenti dall'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione dell'anno.

3. Per quanto non previsto nei principi generali contenuti nel presente articolato, si rinvia a quelli che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e la legge fissano per gli enti locali.

4. L'applicazione del presente regolamento sarà sospesa e lo stesso sarà oggetto di revisione, a seguito di nuove disposizioni di legge o di interpretazioni applicative evolutive rispetto a quelle attualmente vigenti o di riferimento che possano far rilevare l'illegittimità, anche parziale, delle norme in esso contenute.

5. Le norme del presente regolamento saranno oggetto di revisione a seguito della sottoscrizione del prossimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto afferente agli enti locali.

ALL. "B"

Parte integrante e sostanziale alla
Delibera di Giunta Municipale

N° 548 del 28 DIC. 2017

METODOLOGIA PERMANENTE

DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI

DEL PERSONALE DIPENDENTE

DEL COMUNE DI RAGUSA

Metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente del Comune di Ragusa

Premessa

I criteri del sistema di valutazione permanente applicano i principi meritocratici basati sulla misurazione delle prestazioni e dei risultati fissati dal CCNL del 31.03.1999 e del 01.04.1999 e recepiscono i principi definiti dal D.Lgs. 150/09. La revisione dei criteri generali del sistema di valutazione permanente definiti con l'accordo sindacale del 16.12.2010 tiene conto sia degli indirizzi dell'Amministrazione di applicare principi che si ispirano al merito, alla produttività individuale e collettiva, all'apporto delle competenze professionali, alla valorizzazione delle professionalità, della capacità di lavorare in gruppo; sia delle proposte e dei suggerimenti avanzati dalla RSU affinché il sistema premiante possa meglio valorizzare l'impegno individuale e collettivo e la professionalità del personale dipendente, rendendo quanto più ampia la partecipazione dei dipendenti meritevoli ai vantaggi economici e di carriera orizzontale che conseguono agli esiti della valutazione annuale delle loro prestazioni; tutto ciò è stato coordinato con le esigenze di carattere applicativo, in particolare il rispetto dei dettati normativi e contrattuali, contemperando anche le necessità che emergono per realizzare una gestione e un'organizzazione delle risorse umane snella, efficiente ed efficace.

In quest'ottica, il nuovo sistema dà attuazione ai principi generali contenuti nell'accordo sui Criteri generali del sistema di valutazione permanente del personale dipendente del Comune di Ragusa che, sinteticamente, possono riassumersi nella:

- valutazione annuale delle prestazioni individuali e di gruppo;
- valutazione individuale basata sulla prestazione resa in relazione ai compiti ed agli obiettivi assegnati dal Dirigente di riferimento e sul comportamento professionale assunto dal dipendente in relazione all'assolvimento dei propri compiti;
- valutazione di gruppo basata sul conseguimento degli obiettivi assegnati dal Dirigente ai gruppi di lavoro costituiti presso gli uffici del proprio Settore;
- valutazione distinta per categoria di inquadramento del dipendente affinché ognuno, indipendentemente da essa, possa conseguire, se meritevole, il massimo consentito in termini di produttività e di progressione economica;
- gradualità della scala di giudizi che tenga conto della progressività della valutazione delle prestazioni;
- centralità della valutazione non solo quale riferimento per la corresponsione del salario accessorio relativo alla produttività individuale e di gruppo e per formare la graduatoria valida per le progressioni economiche, ma anche quale principale strumento attraverso il quale contribuire alla motivazione del dipendente ed al miglioramento delle prestazioni rese.

Applicando i suddetti principi, il nuovo sistema di valutazione intende valorizzare i seguenti aspetti:

- a) *valutazione distinta per categoria di inquadramento* del dipendente affinché ognuno, indipendentemente da essa, possa conseguire, se meritevole, il massimo consentito in termini di produttività e di progressione economica;
- b) *omogeneità* del sistema di valutazione fra tutti i Servizi dell'Ente;
- c) *oggettività* delle valutazioni, tenendo comunque in considerazione l'inevitabile presenza della variabile *soggettiva* che caratterizza qualsiasi processo di valutazione e che è insita nel "limitato" elenco dei parametri definiti per la valutazione e nel giudizio espresso dal soggetto incaricato che, nel sistema previsto dalle norme legislative e contrattuali vigenti, è il Dirigente del Settore a cui il dipendente appartiene.

La valutazione della prestazione individuale terrà conto, quindi, del differente contenuto della prestazione richiesta ai dipendenti appartenenti alle quattro categorie di inquadramento. L'assunto è

quello che, seppur la prestazione richiesta ai dipendenti appartenenti a categorie diverse può essere di alto livello, il contenuto è sicuramente differente, non tanto per le capacità possedute dal singolo, ma per i compiti ed il ruolo che lo stesso è chiamato a svolgere e ad interpretare nell'Ente.

L'omogeneità a livello di Ente del processo di valutazione dei vari campi di valutazione è garantita, per quanto possibile, dal fatto che le aree di indagine sono comuni a tutti i dipendenti, nel rispetto della categoria di appartenenza, nonché dalla riconduzione dei punteggi ad essi attribuiti a quattro "livelli" di riferimento il cui significato costituisce la misura guida per tutti i Dirigenti nel momento in cui si concretizza quantitativamente il loro processo di valutazione.

I criteri generali del nuovo sistema di valutazione, oltre a tener conto e rispettare le norme contrattuali, definiscono chiari ed espliciti "fattori" di valutazione qualificati attraverso specifici "parametri". Ciò consente al Dirigente di esprimere il proprio giudizio su concordati aspetti della prestazione del dipendente comuni a tutto il personale dell'Ente e, allo stesso tempo, riserva al dipendente la possibilità di chiedere un confronto rispetto al giudizio ricevuto facendo riferimento a ben determinati aspetti della sua prestazione. Pertanto, il sistema di valutazione proposto si connota di forti elementi di omogeneità complessiva per tutti i dipendenti dell'Ente e di oggettività che bilanciano l'inevitabile variabile soggettiva che caratterizza qualsiasi processo di valutazione.

TITOLO I

Aspetti generali del sistema di valutazione

Art. 1 Soggetti destinatari del sistema permanente di valutazione

1. Il sistema permanente di valutazione è rivolto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato che hanno svolto nell'Ente almeno sei mesi di servizio effettivo nel rispetto delle disposizioni di cui al Capo III del Titolo II.

Art. 2 Decorrenza del sistema di valutazione

1. I criteri del nuovo sistema di valutazione si applicano a decorrere dalla valutazione delle prestazioni rese dal personale dipendente nell'anno 2017.
2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente si effettua con cadenza annuale applicando i criteri di seguito definiti.

Art. - 3 Campo di applicazione e competenze del sistema permanente di valutazione

1. Ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 31.03.1999 e dell'art. 17, comma 2 lett. A, del CCNL del 01.04.1999, ed in applicazione dei principi contenuti nel D.Lgs. 150/09, il sistema permanente di valutazione si basa sulla valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali e di gruppo del personale dipendente.
2. La valutazione è di competenza del Dirigente responsabile del Settore a cui è assegnato il dipendente.
3. I dipendenti eventualmente interessati di mobilità interna in corso d'anno dovranno essere valutati con le modalità di cui all'art. 4.

TITOLO II

Valutazione delle prestazioni individuale e collettiva

Capo I Valutazione della prestazione individuale

Art. 4 - Il ciclo di gestione delle prestazioni individuali

1. La valutazione della prestazione individuale ha come presupposto l'assegnazione di definiti obiettivi annuali, cioè limitati all'anno di valutazione, che costituiranno il riferimento fondamentale per la valutazione del dipendente; tali obiettivi possono consistere:
 - a. nell' "*attività ordinaria*" annuale propria dell'unità organizzativa alla quale il dipendente è collocato apportando il suo principale impegno lavorativo sulla base della categoria e del profilo professionale di appartenenza;
 - b. negli "*obiettivi*", o "*sottobiettivi*", derivati dagli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della performance, e assegnati al Servizio di appartenenza del dipendente;
 - c. negli ulteriori "*compiti ed obiettivi specifici*", coerenti e funzionali agli obiettivi di cui ai punti a) e b), che il Dirigente può assegnare, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale, ai Servizi di competenza ed ai singoli dipendenti.
2. Gli obiettivi di cui al precedente comma 1 dovranno essere comunicati al dipendente interessato dal Dirigente, o dal Responsabile del Servizio delegato dal Dirigente.
3. Oltre a quanto stabilito dai precedenti commi, il Dirigente, o il Responsabile del Servizio su delega del Dirigente, può chiedere al dipendente ulteriori prestazioni accessorie, complementari, straordinarie rispetto a quelle già comunicate, comunque di minore entità rispetto ad esse.
4. In corso d'anno, il Dirigente, o il Responsabile del Servizio su specifica delega del Dirigente, può integrare o modificare gli obiettivi assegnati al dipendente; la variazione dovrà essere comunicata al dipendente con le stesse modalità con cui è avvenuta l'assegnazione iniziale.
5. Il Dirigente dovrà monitorare, nel corso dell'anno, la prestazione individuale del personale dipendente assegnato al Settore di propria competenza e fornire le opportune indicazioni sul percorso di miglioramento della prestazione lavorativa individuale. Al termine dell'anno di riferimento, il Dirigente dovrà esprimere la valutazione della prestazione individuale dei dipendenti assegnati al Settore di propria competenza alla data del 31.12 dell'anno oggetto di valutazione, attraverso la compilazione di una "scheda di valutazione individuale" (allegato A) in cui dovrà riportare un punteggio espresso in centesimi.
6. In caso di valutazione negativa (1° livello) oppure positiva rientrante nel 4° livello, di cui all'art. 6, comma 2, il Dirigente dovrà integrare la valutazione sintetica, espressa con la compilazione della "scheda di valutazione individuale", con un giudizio che descriva in modo chiaro e completo le motivazioni a sostegno della valutazione espressa facendo riferimento, ai fattori di valutazione di cui all'art. 5, comma 2.
7. Il dipendente, entro 5 giorni dal ricevimento della "scheda di valutazione individuale", può chiedere al Dirigente un incontro quale contraddittorio sui contenuti della valutazione o per conoscere le motivazioni alla base del giudizio espresso; il Dirigente, entro 5 giorni dalla richiesta, dovrà fissare l'incontro per il contraddittorio.
8. In caso di mobilità interna del dipendente, il Dirigente del Settore da cui il dipendente è stato trasferito dovrà esprimere la valutazione individuale e di gruppo sul periodo di competenza entro 15 giorni dal suo trasferimento; la valutazione annuale dovrà essere espressa dal Dirigente del Settore presso cui il dipendente è assegnato al 31.12 dell'anno di valutazione; la valutazione annuale dovrà tenere in considerazione la valutazione del periodo di prestazione svolta presso altri Settori dell'Ente e costituirne una sintesi debitamente ponderata.

Art. 5 - Oggetto della valutazione individuale

1. La valutazione della prestazione individuale sarà rivolta a differenti campi di indagine sulla base del diverso contenuto della prestazione richiesta ai dipendenti appartenenti alle quattro categorie di inquadramento.
2. La valutazione avrà per oggetto i “fattori” di valutazione elencati nella tabella “1” differenziati per categoria di appartenenza del dipendente articolati in parametri.
3. Il “giudizio” è espresso dal Dirigente competente assegnando un punteggio ad ogni “parametro di valutazione” quale indicatore di misura dei suddetti “fattori” così come ripartiti nelle schede di valutazione di cui all’allegato A.
4. Il punteggio complessivo massimo conseguibile dal dipendente è uguale a 100 ed è ottenuto dalla somma dei punteggi attribuiti ai singoli “parametri di valutazione”.
5. La valutazione individuale è utile sia per concorrere alla progressione economica, in base al punteggio in centesimi complessivamente conseguito, sia per attribuire la produttività annuale individuale, in base al livello di giudizio ottenuto opportunamente ricondotto alle fasce di merito che saranno definite ai sensi dell’art. 12.
6. Il dipendente che durante l’anno ha effettuato una progressione verticale sarà valutato utilizzando i “fattori” ed i “parametri” della categoria corrispondente alle mansioni assegnate per il periodo prevalente.

Tabella 1. “Fattori” di valutazione per categoria di appartenenza.

<i>Cat. A</i>	<i>Cat. B</i>		
<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Fattori di valutazio</i>		
Esperienza acquisita	Esperienza acquisi		
Risultati conseguiti	Risultati conseguiti		
Qualità della prestazione	Qualità de prestazione		

Art. 6 - La scheda di valutazione individuale

1. Il contenuto delle schede di valutazione si differenzia per ogni categoria di inquadramento (Allegato “A1” – Schede di valutazione).
2. I punteggi attraverso i quali è valutata la prestazione individuale del dipendente sono attribuiti, in modo differenziato, ai “parametri di valutazione” propri di ogni categoria. Il punteggio

complessivo è ricondotto ai seguenti quattro livelli i cui “giudizi” costituiscono, allo stesso tempo, il riferimento per orientare il Dirigente nell’attribuzione di ogni punteggio (allegato “A2”):

- a) *1° livello* da 0 a 39: il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento non adeguato rispetto ai compiti ed obiettivi richiesti;
 - b) *2° livello* da 40 a 69: il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento adeguato rispetto ai compiti ed obiettivi richiesti;
 - c) *3° livello* da 70 a 89: il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento particolarmente rilevante rispetto ai compiti ed obiettivi richiesti;
 - d) *4° livello* da 90 a 100: il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento particolarmente rilevante ed esprimendo pienamente le competenze professionali possedute rispetto ai compiti ed obiettivi richiesti. Ha, inoltre, contribuito in modo determinante al miglioramento dell’efficienza e della qualità dei servizi dell’Ente, anche con l’adozione di soluzioni innovative.
3. Per i punteggi complessivi appartenenti ai “giudizi” *del 1° o del 4° livello*, considerando che la valutazione risulta particolarmente penalizzante o premiante per il dipendente, il Dirigente dovrà integrare la valutazione annuale espressa in centesimi con una relazione, che dovrà essere redatta su un modello predefinito (Allegato “B” – Relazione del Dirigente), che descriva in modo chiaro e completo le motivazioni a sostegno del “giudizio” espresso.

Art. 7 - Tempistica del processo di valutazione

1. Il processo di valutazione delle prestazioni individuali e di gruppo dovrà attenersi alle seguenti fasi:

- a) *Assegnazione dei compiti d’ufficio e degli obiettivi*: il Dirigente, nell’ambito della propria autonomia organizzativa, assegna al personale dipendente dei Servizi di competenza i compiti ordinari d’ufficio e gli obiettivi annuali *di cui all’art. 4*. I compiti ordinari d’ufficio si intendono rinnovati annualmente se non espressamente aggiornati mentre, gli obiettivi, possono essere assegnati durante il corso dell’anno anche a seguito dell’approvazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della performance e al sorgere di esigenze di servizio di carattere ordinario e straordinario.
- b) *Valutazione annuale del dipendente*: entro il mese di febbraio dell’anno successivo a quello oggetto della valutazione, il Dirigente dovrà esprimere la valutazione individuale del personale dipendente assegnato ai Servizi di sua competenza e concludere la procedura di valutazione con la consegna delle schede al Servizio Risorse umane.

2. Il Dirigente è tenuto, prima della definitiva formalizzazione del giudizio, a trasmettere agli interessati la valutazione delle rispettive prestazioni lavorative.

3. Il dipendente è tenuto a sottoscrivere “per presa visione” la scheda di valutazione e a restituirla al Dirigente.

4. Entro 5 giorni dalla presa visione della scheda di valutazione, il dipendente può chiedere un incontro con il proprio Dirigente quale contraddittorio sulla valutazione ricevuta; il Dirigente dovrà fissare l’incontro per il contraddittorio entro 5 giorni dalla richiesta.

5. Il procedimento di valutazione si conclude con l’invio delle schede di valutazione, debitamente firmate dal Dirigente e dal dipendente, al Servizio Risorse umane.

Capo II

Valutazione della prestazione collettiva

Art. 8 - Oggetto della valutazione collettiva

1. La metodologia di valutazione della prestazione di gruppo si basa sulla valutazione dei risultati ottenuti in relazione al progetto obiettivo comune a più dipendenti appartenenti ad un gruppo di lavoro. Il contributo di ogni dipendente è valutato indipendentemente dalla categoria di appartenenza ed è misurato dalla percentuale di conseguimento dell'obiettivo di gruppo.
2. Ai fini della corresponsione del salario accessorio destinato alla produttività collettiva, deve essere proposto dal Dirigente competente un progetto in cui è descritto l'obiettivo da conseguire, le modalità da seguire, i tempi, il personale coinvolto e la fonte di finanziamento del progetto (risorse interne dell'Ente/risorse esterne specificando l'ente e la natura del finanziamento).
3. Il Servizio Risorse Umane dovrà dare informazione alla Giunta Municipale dei progetti proposti dai Settori dell'Ente e, successivamente, trasmetterli all'Organismo Indipendente di Valutazione al fine della validazione quale conformità alle competenze istituzionali del Comune di Ragusa e alla programmazione triennale dell'Ente. L'elenco aggiornato dei progetti obiettivo è comunicato alla delegazione trattante di parte sindacale preventivamente alla contrattazione della destinazione delle risorse decentrate a tale istituto.
4. Il progetto può avere avvio solo dopo la comunicazione della proposta del Dirigente competente e l'approvazione della destinazione delle risorse decentrate da parte della delegazione trattante. Entro due mesi dalla conclusione del progetto, e comunque non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo a quello nel quale è stato realizzato il progetto, il Dirigente che lo ha proposto dovrà formulare una relazione in cui riportare i risultati ottenuti e la valutazione delle prestazioni del personale che ha partecipato al progetto. La liquidazione avverrà a cura del Servizio Risorse umane acquisita la relazione del Dirigente responsabile del progetto e, comunque, successivamente alla definitiva sottoscrizione della contrattazione decentrata del Fondo salario accessorio dell'anno di riferimento.

Capo III

Condizioni per la valutazione delle prestazioni

Art. 9 - Computo del periodo di prestazione minima per la valutazione

1. Il periodo di valutazione è calcolato con riferimento al servizio effettivo prestato presso l'Ente nell'anno di riferimento. La valutazione è un diritto del dipendente che nell'anno ha tenuto con l'Ente un rapporto di lavoro complessivo di almeno sei mesi e ha svolto una prestazione di effettiva presenza in servizio di almeno ottanta giorni, indipendentemente dal suo orario di lavoro; tale periodo è ritenuto l'arco temporale sufficiente per consentire di rendere una prestazione lavorativa adeguatamente valutabile. I dipendenti che svolgeranno un periodo di prestazione effettiva inferiore a ottanta giorni non potranno essere valutati e saranno esclusi dall'assegnazione della produttività per l'anno in questione. Per il personale che cessa dal servizio per pensionamento il periodo minimo di rapporto di lavoro è di tre mesi e ha svolto una prestazione di effettiva presenza in servizio di almeno trenta giorni.
2. Ai fini della determinazione del periodo di ottanta giorni di cui al precedente comma 1, sono considerati presenza in servizio le assenze per: infortunio sul lavoro, congedo di maternità/paternità (art. 16, c. 1, D.Lgs. 151/01 - ex astensione obbligatoria), assenze per malattia dovuta a terapie salvavita ed eventuali assenze per malattie non soggette a decurtazione previste da specifiche norme di legge.
3. In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, la frazione dell'anno in cui il dipendente non ha prestato servizio è computata come assenza.

TITOLO III

Produttività individuale e collettiva

Capo I Distribuzione della produttività generale

Art. 10 - Oggetto e competenza della valutazione individuale e collettiva

1. La parte di salario accessorio destinato a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con compensi correlati al merito e all'impegno individuale e di gruppo (da ora in poi definita produttività generale) è erogata sulla base dei risultati accertati dal sistema di valutazione permanente.
2. La valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente è di competenza del Dirigente del Settore a cui lo stesso è assegnato.
3. La produttività generale è ripartita fra produttività individuale e produttività collettiva.

Capo II Distribuzione della produttività individuale

Art. 11 - Produttività individuale pro-capite

1. La quota media pro-capite di produttività individuale è differenziata sulla base dei criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata in sede di destinazione delle risorse del fondo salario accessorio.

Capo III Produttività collettiva

Art. 12 - Il ciclo di gestione della prestazione organizzativa

1. La valutazione della prestazione organizzativa ha come presupposto l'assegnazione di obiettivi/progetti a gruppi di lavoro appositamente costituiti o alle unità organizzative dell'Ente. Gli obiettivi consistono:
 - a. negli "obiettivi" determinati nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano Dettagliato degli Obiettivi e specificatamente assegnati ad un gruppo di lavoro o ad una unità organizzativa;
 - b. negli "obiettivi", determinati dal Dirigente, funzionali alla realizzazione dei programmi e degli obiettivi, contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione o nel Piano Dettagliato degli Obiettivi, o dell'attività ordinaria.
2. Gli obiettivi di cui al comma 1 oggetto della valutazione della prestazione organizzativa dovranno essere chiaramente determinati, misurabili e definiti nei tempi e, se ritenuto opportuno, nelle modalità di realizzazione e nelle risorse assegnate.
3. Gli obiettivi/progetti di gruppi di lavoro dovranno essere preventivamente sottoposti alla validazione dell'O.I.V. che si esprimerà sulla coerenza degli stessi con gli obiettivi attribuiti al Settore di riferimento e sull'adeguato contenuto di produttività e qualità dei risultati richiesti.
4. In corso d'anno, il Dirigente, o il Responsabile del Servizio su delega del Dirigente, può integrare o modificare gli obiettivi di cui al comma 1; la variazione dovrà essere comunicata al dipendente con le stesse modalità con cui è avvenuta l'assegnazione iniziale.
5. Il Dirigente dovrà monitorare nel corso dell'anno l'andamento della prestazione organizzativa. Qualora rilevati scostamenti della prestazione rispetto ai risultati attesi, il Dirigente dovrà adottare

opportune azioni correttive nell'attività del gruppo, incluso l'esclusione o la sostituzione motivata dei dipendenti coinvolti.

6. La valutazione della prestazione organizzativa è di competenza del Dirigente del Settore interessato; per la misurazione del risultato conseguito, il Dirigente può avvalersi del supporto del controllo di gestione. Per i gruppi di lavoro trasversali composti da dipendenti appartenenti a più Settori attribuiti a diversi Dirigenti, la competenza della valutazione è assegnata al Dirigente responsabile dei risultati complessivi attesi dalle prestazioni del gruppo di lavoro.

7. Al termine dell'anno di riferimento, il Dirigente dovrà esprimere la valutazione della prestazione organizzativa del gruppo di lavoro o dell'unità organizzativa in relazione ai risultati finali ottenuti riferiti agli obiettivi assegnati.

8. La valutazione della prestazione organizzativa dovrà essere trasmessa, a cura del Dirigente, ai dipendenti interessati prima di essere definitivamente formalizzata.

9. In caso di mobilità interna di un dipendente che ha partecipato per un periodo di almeno tre mesi all'attività di un gruppo di lavoro o di una unità organizzativa, o comunque ad un obiettivo definito ai sensi del comma 1, egli avrà diritto a partecipare alla valutazione della prestazione organizzativa in relazione e per la quota corrispondente al periodo di lavoro svolto.

10. A seguito della valutazione definitiva del Dirigente, il raggiungimento dei risultati riferiti agli obiettivi/progetti di gruppi di lavoro dovrà essere validato dall'O.I.V. in considerazione dell'effettivo raggiungimento di risultati di produttività e qualità.

Art. 13 – Valutazione della produttività di gruppo

1. La definizione di un obiettivo/progetto di gruppo deve prevedere la quantificazione complessiva del valore della produttività ad esso destinata.

2. Il compenso da erogare complessivamente ai dipendenti che hanno partecipato alla realizzazione dell'obiettivo/progetto è determinato a seguito di verifica e valutazione, da parte del Dirigente competente, del conseguimento dei risultati ottenuti rispetto a quelli inizialmente programmati.

3. La quota individuale è determinata in sede di definizione dell'obiettivo/progetto e, comunque, verificata confermata in sede di verifica e valutazione finale, dal Dirigente in considerazione del contributo effettivo fornito da ogni dipendente rispetto ai risultati ottenuti.

TITOLO IV

Progressione economica orizzontale

Art. 14 - Dipendenti aventi diritto alla progressione economica orizzontale e decorrenza

1. I dipendenti aventi diritto a partecipare alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale sono quelli in servizio presso il Comune di Ragusa alla data dell'01.01 dell'anno nel quale verrà riconosciuta la progressione economica e che alla data dell'01.01 dell'anno oggetto di valutazione hanno maturato il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, di cui almeno 12 nel Comune di Ragusa.

2. Il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.47, comma 2, CCNL 14/09/2000 la cui valutazione è calcolata pari alla media dei dipendenti dello stesso settore e stessa categoria giuridica ed economica.

3. Le progressioni economiche saranno riconosciute con decorrenza dall'01.01 dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione e sono finanziate con le risorse decentrate destinate dalla contrattazione dello stesso anno.

Art. 15 - Graduatoria di merito per l'accesso alla progressione economica orizzontale

1. La graduatoria di merito per l'accesso alla progressione economica orizzontale è elaborata sulla base del punteggio complessivo ottenuto a seguito della valutazione individuale annuale del dipendente e all'eventuale applicazione dei criteri di cui al seguente comma.

2. Solo ai fini della formazione della graduatoria valida per le progressioni economiche all'interno delle categorie di appartenenza ai sensi dell'art. 5 del CCNL 31.3.1999, al punteggio ottenuto dai dipendenti collocati nelle posizioni economiche iniziali (A1, B1, B3 - pos. giur. B3, C1, D1, D3 - pos. giur. D3) e ai dipendenti collocati nelle successive posizioni economiche di sviluppo anche ai fini del riconoscimento di una differenziazione della prestazione resa da questi rispetto a quella dei dipendenti appartenenti a posizioni economiche di sviluppo per le quali sono richieste, per un loro ulteriore passaggio, prestazioni rese con: un maggiore impegno e qualità della prestazione svolta, un maggiore grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione alle esigenze di flessibilità, maggiore iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o miglioramento dell'organizzazione del lavoro, sono applicati, con i seguenti criteri, specifici coefficienti moltiplicatori:

- a. applicazione di un coefficiente moltiplicatore pari allo 0,2 collegato alla posizione economica iniziale della categoria giuridica di appartenenza;
- b. applicazione di un coefficiente moltiplicatore collegato al periodo di servizio prestato nell'Ente nella posizione economica iniziale della categoria giuridica di appartenenza differenziato come segue:
 - 0,1, per un periodo di almeno 36 mesi;
 - 0,2, per un periodo di almeno 48 mesi.

(Esempio: dipendente collocato in posizione economica C1; punteggio ottenuto a seguito di valutazione annuale = 75:

*- Permanenza nella posizione economica iniziale = 28 mesi: $75 * 1,2 = 90$;*

*- Permanenza nella posizione economica iniziale = 36 mesi: $75 * 1,3 = 97,5$;*

*- Permanenza nella posizione economica iniziale = 50 mesi: $75 * 1,4 = 105$).*

- c. applicazione di un coefficiente moltiplicatore collegato al periodo di servizio prestato nell'Ente in una delle delle posizioni economiche di sviluppo successive alla prima differenziato come segue:
 - 0,2, per un periodo di almeno 36 mesi;
 - 0,3, per un periodo di almeno 48 mesi.

(Esempio: dipendente collocato in posizione economica C2; punteggio ottenuto a seguito di valutazione annuale = 75:

*- Permanenza nella posizione economica iniziale = 28 mesi: $75 * 1 = 75$;*

*- Permanenza nella posizione economica iniziale = 36 mesi: $75 * 1,2 = 90$;*

*- Permanenza nella posizione economica iniziale = 50 mesi: $75 * 1,3 = 97,5$).*

- d. in caso di parità di punteggio ottenuto da due o più dipendenti, dopo l'eventuale applicazione dei coefficienti di cui ai precedenti punti a), b) e c), la formazione della graduatoria di merito darà precedenza alla maggiore anzianità di servizio maturata nell'Ente e, se dovesse permanere una posizione di ex equo, alla maggiore anzianità anagrafica del dipendente.

3. Il numero di dipendenti che possono accedere alla posizione economica di livello superiore a quella in godimento è determinato nei limiti delle risorse destinate all'istituto della progressione economica ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999.

4. Ogni anno per il quale la contrattazione collettiva decentrata destina risorse all'istituto della progressione economica viene elaborata una nuova graduatoria dei dipendenti aventi diritto. Coloro che non accedono alla progressione economica nell'anno di riferimento della graduatoria non possono vantare diritti nei successivi anni.

TITOLO V

Norme finali

Art. 16 – Norme finali e transitorie

1. La metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati definita nel presente articolato si applica sulle valutazioni delle prestazioni rese a decorrere dall'anno 2017 e sostituisce integralmente la disciplina interna sul sistema di valutazione definita dal Titolo VI del vigente ROUS, da precedenti regolamenti e accordi o, comunque, di fatto applicata per la valutazione del personale dipendente del Comune di Ragusa.
2. L'anno 2017 è considerato anno di prima applicazione della metodologia permanente di valutazione, per cui l'assegnazione e la comunicazione di compiti ed obiettivi al personale dipendente ai fini della valutazione della prestazione individuale e della prestazione organizzativa, ove già non esperita, dovrà avvenire entro il termine di tre mesi decorrenti dall'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della performance dell'anno.
3. Considerando il primo anno quale periodo di sperimentazione e di transizione dal vecchio al nuovo sistema di valutazione, gli obiettivi di cui agli artt. 4 e 13 per l'anno 2017 saranno assegnati dai Dirigenti con la metodologia di attribuzione adottata fino all'approvazione dei presenti criteri o anche, in modo semplificato, in continuità agli obiettivi assegnati nell'anno precedente. Inoltre, in sede di valutazione delle prestazioni, il Dirigente dovrà tener conto dell'effettiva attuazione delle procedure prescritte nel presente regolamento, in particolare dei tempi e delle modalità con cui sono stati attribuiti gli obiettivi.
4. Per quanto non previsto nei principi generali contenuti nel presente articolato, si rinvia a quelli che la legge fissa per gli enti locali.
5. L'applicazione del presente regolamento sarà sospesa e lo stesso sarà oggetto di revisione, a seguito di nuove disposizioni di legge o di nuove interpretazioni applicative del vigente ordinamento che possano far rilevare l'illegittimità, anche parziale, delle norme in esso contenute.
6. Le norme del presente regolamento saranno oggetto di revisione a seguito della sottoscrizione del prossimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto afferente agli Enti Locali.

ALLEGATO "A"

Schede di valutazione annuale

Scala di valutazione complessiva

<i>Cat. A</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. D</i>
<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Fattori di valutazione</i>
Esperienza acquisita	Esperienza acquisita		
Risultati conseguiti	Risultati conseguiti	Risultati conseguiti	Risultati conseguiti
Qualità della prestazione individuale resa	Qualità della prestazione individuale resa	Qualità della prestazione individuale resa	Qualità della prestazione individuale resa
	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento
Impegno profuso	Impegno profuso	Impegno profuso	

Scala di valutazione complessiva

Cat. A			Cat. B			Cat. C			Cat. D		
Fattori di valutazione	Parametri di dettaglio	Punt.	Fattori di valutazione	Parametri di dettaglio	Punt.	Fattori di valutazione	Parametri di dettaglio	Punt.	Fattori di valutazione	Parametri di dettaglio	Punt.
Esperienza acquisita		20	Esperienza acquisita		20	Esperienza acquisita		20	Esperienza acquisita		20
	Capacità di autonomia nell'esecuzione dei compiti assegnati	10		Capacità di autonomia nell'esecuzione dei compiti assegnati	10						
	Prontezza e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	10		Prontezza e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	10						
Risultati conseguiti		30	Risultati conseguiti		20	Risultati conseguiti		30	Risultati conseguiti		40
	Grado di realizzazione dei compiti assegnati	15		Grado di realizzazione dei compiti assegnati	10		Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati	10		Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati	20
	Rispetto delle direttive impartite	15		Rispetto delle direttive impartite	10		Qualità dei risultati ottenuti	10		Qualità dei risultati ottenuti	10
							Grado di partecipazione ai processi produttivi	10		Grado di partecipazione ai processi produttivi del Servizio	10
Qualità della prestazione individuale resa		30	Qualità della prestazione individuale resa		30	Qualità della prestazione individuale resa		30	Qualità della prestazione individuale resa		40
	Puntualità e precisione	10		Puntualità e precisione	10		Capacità di programmare e gestire il proprio tempo	5		Capacità di programmare e gestire il proprio tempo	10
	Capacità di adattamento	10		Capacità di adattamento	10		Autonomia organizzativa	10		Autonomia organizzativa	10
	Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi	10		Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi	10		Capacità propositiva	5		Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dei servizi e dell'organizzazione del lavoro	10
							Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi	10		Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi	10
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento			Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		10	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		20	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		20
				Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti	10		Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti	10		Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti	10
							Partecipazione a gruppi di lavoro	10		Partecipazione a gruppi di lavoro	10
Impegno profuso		20	Impegno profuso		20	Impegno profuso		20	Impegno profuso		20
	Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa	10		Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa	10		Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa	10			
	Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopperire ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi	10		Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopperire ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi	10		Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopperire ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi	10			

N. fattore/Parametro	Fattori/Parametri di valutazione	Punteggio parametri	Punteggio fattori
1	Esperienza acquisita		20
1.1	Capacità di autonomia nell'esecuzione dei compiti assegnati	10	
1.2	Prontezza e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	10	
2	Risultati conseguiti		30
2.1	Grado di realizzazione dei compiti assegnati	15	
2.2	Rispetto delle direttive impartite	15	
3	Qualità della prestazione individuale resa		30
3.1	Puntualità e precisione	10	
3.2	Capacità di adattamento	10	
3.3	Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi	10	
4	Impegno profuso		20
4.1	Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa	10	
4.2	Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopperire ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi	10	
	Totale		100

Scala di valutazione complessiva Cat. "A"

Fattore 1 *Esperienza acquisita*

Parametro 1.1 *Capacità di autonomia nell'esecuzione dei compiti assegnati*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Parametro 1.2 *Prontezza e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Fattore 2 *Risultati conseguiti*

Parametro 2.1 *Grado di realizzazione dei compiti assegnati*

1	3	4	...	7	8	...	12	13	15
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Parametro 2.2 *Rispetto delle direttive impartite*

1	3	4	...	7	8	...	12	13	15
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Fattore 3 *Qualità della prestazione individuale resa*

Parametro 3.1 *Fornitura e precisione*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Scala di valutazione complessiva Cat. "A"

Parametro 3.2 *Capacità di adattamento*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Parametro 3.3 *Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Fattore 4 *Impegno profuso*

Parametro 4.1 *Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Parametro 4.2 *Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopperire ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Raggruppamenti dei Giudizi

1° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento negativo non adeguato alla sua prestazione lavorativa richiesta dalla categoria di appartenenza.
2° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo adeguato alla prestazione lavorativa richiesta dalla categoria di appartenenza.
3° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo particolarmente apprezzato rispetto a quanto richiesto dalla categoria di appartenenza.
4° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo esprimendo pienamente le competenze professionali possedute rispetto a quanto richiesto dalla categoria di appartenenza. Ha, inoltre, contribuito in modo determinante all'adozione di soluzioni innovative e/o al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi dell'Ente.

N. fattore/Parametro	Fattori/Parametri di valutazione	Punteggio parametri	Punteggio fattori
1	Esperienza acquisita		20
1.1	Capacità di autonomia nell'esecuzione dei compiti assegnati	10	
1.2	Prontezza e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	10	
2	Risultati conseguiti		20
2.1	Grado di realizzazione dei compiti assegnati	10	
2.2	Rispetto delle direttive impartite	10	
3	Qualità della prestazione individuale resa		30
3.1	Puntualità e precisione	10	
3.2	Capacità di adattamento	10	
3.3	Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi	10	
4	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		10
4.1	Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti	10	
5	Impegno profuso		20
5.1	Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa	10	
5.2	Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopperire ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi	10	
	Totale		100

Scala di valutazione complessiva Cat. "B"

Fattore 1 *Esperienza acquisita*

Parametro 1.1 *Capacità di autonomia nell'esecuzione dei compiti assegnati*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello		4° livello	

Parametro 1.2 *Prontezza e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello		4° livello	

Fattore 2 *Risultati conseguiti*

Parametro 2.1 *Grado di realizzazione dei compiti assegnati*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello		4° livello	

Parametro 2.2 *Rispetto delle direttive impartite*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello		4° livello	

Fattore 3 *Qualità della prestazione individuale resa*

Parametro 3.1 *Puntualità e precisione*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello		4° livello	

Scala di valutazione complessiva Cat. "B"

Parametro 3.2 *Capacità di adattamento*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Parametro 3.3 *Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Fattore 4 Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento

Parametro 4.1 *Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Fattore 5 *Impegno profuso*

Parametro 5.1 *Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Parametro 5.2 *Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopperire ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

1° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento negativo non adeguato alla sua prestazione lavorativa richiesta dalla categoria di appartenenza.
2° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo adeguato alla prestazione lavorativa richiesta dalla categoria di appartenenza.
3° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo particolarmente apprezzato rispetto a quanto richiesto dalla categoria di appartenenza.
4° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo esprimendo pienamente le competenze professionali possedute rispetto a quanto richiesto dalla categoria di appartenenza. Ha, inoltre, contribuito in modo determinante all'adozione di soluzioni innovative e/o al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi dell'Ente.

N. fattore/Parametro	Fattori/Parametri di valutazione	Punteggio parametri	Punteggio fattori
1	Risultati conseguiti		30
1.1	Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati	10	
1.2	Qualità dell'output ottenuto	10	
1.3	Grado di partecipazione ai processi produttivi	10	
2	Qualità della prestazione individuale resa		30
2.1	Capacità di programmare e gestire il proprio tempo	5	
2.2	Autonomia organizzativa	10	
2.3	Capacità propositiva	5	
2.4	Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi	10	
3	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		20
3.1	Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti	10	
3.2	Partecipazione a gruppi di lavoro	10	
4	Impegno profuso		20
4.1	Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa	10	
4.2	Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopperire ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi	10	
	Totale		100

Scala di valutazione complessiva Cat. "C"

Fattore 2 *Risultati conseguiti*

Parametro 2.1 *Grado di realizzazione degli obiettivi assegnati*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello			4° livello

Parametro 2.2 *Qualità dell'output ottenuto*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello			4° livello

Parametro 2.3 *Grado di partecipazione ai processi produttivi*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello			4° livello

Fattore 3 *Qualità della prestazione individuale resa*

Parametro 3.1 *Capacità di programmare e gestire il proprio tempo*

1	2	3	4	5	
1° livello		2° livello		3° livello	4° livello

Parametro 3.2 *Autonomia organizzativa*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello			4° livello

Scala di valutazione complessiva Cat. "C"

Parametro 3.3 Capacità propositiva

1	2	3	4	5
1° livello		2° livello		3° livello
				4° livello

Parametro 3.4 Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello		4° livello	

Fattore 4 Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento

Parametro 4.1 Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello		4° livello	

Parametro 4.2 Partecipazione a gruppi di lavoro

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello		4° livello	

Fattore 5 Impegno profuso

Parametro 5.1 Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello		4° livello	

Parametro 5.2 Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopperire ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello		4° livello	

1° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento negativo non adeguato alla sua prestazione lavorativa richiesta dalla categoria di appartenenza.
2° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo adeguato alla prestazione lavorativa richiesta dalla categoria di appartenenza.
3° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo particolarmente apprezzato rispetto a quanto richiesto dalla categoria di appartenenza.
4° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo esprimendo pienamente le competenze professionali possedute rispetto a quanto richiesto dalla categoria di appartenenza. Ha, inoltre, contribuito in modo determinante all'adozione di soluzioni innovative e/o al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi dell'Ente.

N. fattore/Parametro	Fattori/Parametri di valutazione	Punteggio parametri	Punteggio fattori
1	Risultati conseguiti		40
1.1	Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati	20	
1.2	Qualità dei risultati ottenuti	10	
1.3	Grado di partecipazione ai processi produttivi del Servizio	10	
2	Qualità della prestazione individuale resa		40
2.1	Capacità di programmare e gestire il proprio tempo	10	
2.2	Autonomia organizzativa	10	
2.3	Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dei servizi e dell'organizzazione del lavoro	10	
2.4	Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi	10	
3	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		20
3.1	Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti	10	
3.2	Partecipazione a gruppi di lavoro	10	
	Totale		100

Scala di valutazione complessiva Cat. "D"

Fattore 2 *Risultati conseguiti*

Parametro 2.1 *Grado di realizzazione degli obiettivi assegnati*

1	4	5	...	10	11	...	16	17	20
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Parametro 2.2 *Qualità dei risultati ottenuti*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Parametro 2.3 *Grado di partecipazione ai processi produttivi del Servizio*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Fattore 3 *Qualità della prestazione individuale resa*

Parametro 3.1 *Capacità di programmare e gestire il proprio tempo*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Parametro 3.2 *Autonomia organizzativa*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello		2° livello			3° livello			4° livello	

Scala di valutazione complessiva Cat. "D"

Parametro 3.3 *Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dei servizi e dell'organizzazione del lavoro*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello			4° livello

Parametro 3.4 *Qualità dei rapporti con l'utente ed i colleghi*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello			4° livello

Fattore 4 Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento

Parametro 4.1 *Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello			4° livello

Parametro 4.2 *Partecipazione a gruppi di lavoro*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1° livello			2° livello			3° livello			4° livello

1° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento negativo non adeguato alla sua prestazione lavorativa richiesta dalla categoria di appartenenza.
2° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo adeguato alla prestazione lavorativa richiesta dalla categoria di appartenenza.
3° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo particolarmente apprezzato rispetto a quanto richiesto dalla categoria di appartenenza.
4° livello	Il dipendente ha svolto la propria prestazione lavorativa ottenendo un rendimento positivo esprimendo pienamente le competenze professionali possedute rispetto a quanto richiesto dalla categoria di appartenenza. Ha, inoltre, contribuito in modo determinante all'adozione di soluzioni innovative e/o al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi dell'Ente.

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D		Punt.
Fattori di valutazione		Fattori di valutazione		Fattori di valutazione		Fattori di valutazione		
Esperienza acquisita		Esperienza acquisita		Esperienza acquisita		Esperienza acquisita		
Parametri di dettaglio	Punt.	Parametri di dettaglio	Punt.	Parametri di dettaglio	Punt.	Parametri di dettaglio	Punt.	Parametri di dettaglio
Capacità di autonomia nell'esecuzione dei compiti assegnati	20	Capacità di autonomia nell'esecuzione dei compiti assegnati	10	Capacità di autonomia nell'esecuzione dei compiti assegnati	10	Capacità di autonomia nell'esecuzione dei compiti assegnati	10	
Promozione e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	10	Promozione e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	10	Promozione e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	10	Promozione e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	10	
Risultati conseguiti	30	Risultati conseguiti	15	Risultati conseguiti	10	Risultati conseguiti	10	
		Grado di realizzazione dei compiti assegnati	15	Grado di realizzazione dei compiti assegnati	10	Grado di realizzazione dei compiti assegnati	10	
		Rispetto delle direttive impartite	15	Rispetto delle direttive impartite	10	Qualità dei risultati ottenuti	10	
Qualità della prestazione individuale resa	30	Qualità della prestazione individuale resa	10	Qualità della prestazione individuale resa	10	Qualità della prestazione individuale resa	10	
		Puntualità e precisione	10	Puntualità e precisione	10	Capacità di programmare e gestire il proprio tempo	10	
		Capacità di adattamento	10	Capacità di adattamento	10	Autonomia organizzativa	10	
		Qualità dei rapporti con l'intente ed i colleghi	10	Qualità dei rapporti con l'intente ed i colleghi	10	Capacità propositiva	10	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisto anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	20	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisto anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	10	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisto anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	10	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisto anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	10	
		Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti	10	Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti	10	Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti	10	
Impegno profuso	20	Impegno profuso	10	Impegno profuso	10	Impegno profuso	10	
		Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa	10	Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa	10	Disponibilità a svolgere attività straordinarie e capacità di iniziativa	10	
		Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopprimere ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi	10	Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopprimere ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi	10	Disponibilità ad acquisire nuove competenze per sopprimere ad immediate esigenze sostitutive per assenza dei colleghi	10	