

CRITERI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

CRITERIO.	PUNTEGGIO	SPECIFICA PUNTEGGIO																		
CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO DI GRUPPO O DI STRUTTURA	30	OBIETTIVO RAGGIUNTO 30 PUNTI OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO 15 PUNTI OBIETTIVO NON RAGGIUNTO 0 PUNTI																		
QUALITA' DEL CONTRIBUTO PERSONALE APPORTATO ALL'OBIETTIVO DI GRUPPO O STRUTTURA anche con riferimento a SPIRITO D'INIZIATIVA	30	OTTIMO 30 PUNTI BUONO 20 PUNTI SUFFICIENTE 10 PUNTI MEDIOCRE 0 PUNTI																		
RAPPORTO CON IL PUBBLICO e RELAZIONI CON I COLLEGGI/E	14	OTTIMO 14 PUNTI BUONO 10 PUNTI SUFFICIENTE 7 PUNTI MEDIOCRE 0 PUNTI																		
COMPETENZA DIMOSTRATA NELL'ASSOLVIMENTO DEI COMPITI ASSEGNATI	10	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">DIPENDENTI CATEGORIE A /B</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">OTTIMO 10 PUNTI</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">BUONO 7 PUNTI</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">SUFFICIENTE 5 PUNTI</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">MEDIOCRE 0 PUNTI</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">DIPENDENTI CATEGORIA C e D</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dipendenti segnalati fino a 5 volte</td> <td style="text-align: center;">3 punti in meno</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dipendenti segnalati fino a 10 volte</td> <td style="text-align: center;">5 punti in meno</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dipendenti segnalati più di 10 volte</td> <td style="text-align: center;">10 punti in meno</td> </tr> </table>	DIPENDENTI CATEGORIE A /B		OTTIMO 10 PUNTI		BUONO 7 PUNTI		SUFFICIENTE 5 PUNTI		MEDIOCRE 0 PUNTI		DIPENDENTI CATEGORIA C e D		Dipendenti segnalati fino a 5 volte	3 punti in meno	Dipendenti segnalati fino a 10 volte	5 punti in meno	Dipendenti segnalati più di 10 volte	10 punti in meno
DIPENDENTI CATEGORIE A /B																				
OTTIMO 10 PUNTI																				
BUONO 7 PUNTI																				
SUFFICIENTE 5 PUNTI																				
MEDIOCRE 0 PUNTI																				
DIPENDENTI CATEGORIA C e D																				
Dipendenti segnalati fino a 5 volte	3 punti in meno																			
Dipendenti segnalati fino a 10 volte	5 punti in meno																			
Dipendenti segnalati più di 10 volte	10 punti in meno																			
ISTUTTORIA PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI CON RIFERIMENTO AGLI ESITI DEL CONTROLLO AMMINISTRATIVO	CATEGORIE C e D	<p>Il sistema prevede che il Controllo Amministrativo Interno, in sede di rilevazione di vizio dell'atto, nel comunicare la stessa al funzionario titolare di Posizione Organizzativa, evidenzi anche il nominativo del dipendente che ha curato il procedimento amministrativo. Tale segnalazione sarà utilizzata per la contabilizzazione di cui al presente criterio.</p>																		

TENDENZA ALL'AGGIORNAMENTO SIA COME CAPACITA' DI APPROFONDIMENTO INDIVIDUALE CHE COME AUTOAPPRENDIMENTO	10	OTTIMO 10 PUNTI BUONO 7 PUNTI SUFFICIENTE 5 PUNTI MEDIOCRE 0 PUNTI												
SANZIONE DISCIPLINARE APPLICATA	DECURTAZIONE LEGATA AL TIPO DI SANZIONE													
Punteggio massimo attribuibile in assenza di sanzioni punti 6. Il rimprovero verbale non da luogo ad alcuna decurtazione. Si applica esclusivamente per sanzioni disciplinari attinenti gli obiettivi individuali assegnati e oggetto di valutazione.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="831 451 1467 504"> - Rimprovero scritto </td> <td data-bbox="1467 451 2110 504" style="text-align: center;"> - 1 punto </td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 504 1467 604"> - Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione </td> <td data-bbox="1467 504 2110 604" style="text-align: center;"> - 2 punti </td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 604 1467 751"> - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni </td> <td data-bbox="1467 604 2110 751" style="text-align: center;"> - 3 punti </td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 751 1467 954"> - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi </td> <td data-bbox="1467 751 2110 954" style="text-align: center;"> -4 punti </td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 954 1467 1002"> - Licenziamento con preavviso </td> <td data-bbox="1467 954 2110 1002" style="text-align: center;"> - 5 punti </td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 1002 1467 1048"> - Licenziamento senza preavviso </td> <td data-bbox="1467 1002 2110 1048" style="text-align: center;"> - 6 punti </td> </tr> </table>		- Rimprovero scritto	- 1 punto	- Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione	- 2 punti	- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni	- 3 punti	- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi	-4 punti	- Licenziamento con preavviso	- 5 punti	- Licenziamento senza preavviso	- 6 punti
- Rimprovero scritto	- 1 punto													
- Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione	- 2 punti													
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni	- 3 punti													
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi	-4 punti													
- Licenziamento con preavviso	- 5 punti													
- Licenziamento senza preavviso	- 6 punti													

La valutazione del personale va effettuata dopo che l'OIV si è espresso in relazione al raggiungimento dell'obiettivo di struttura, valutazione di cui il responsabile deve tenere conto con riferimento al primo dei criteri sopra riportati.

Il valore del punteggio è espresso su base 100 (massimo punteggio attribuibile). Il valore minimo da conseguire per l'accesso ai premi di produttività è di 50 punti (con 49 punti non si ha corresponsione della produttività e/o di altri incentivi premiali).

La specifica dei punteggi è la seguente:

OTTIMO = va assegnato al dipendente che si distingue per impegno e serietà professionale. Dotato di spirito di iniziativa ben ponderata con i propri compiti e le competenze del proprio responsabile. Riguarda le ipotesi di dipendenti che si distinguono tanto da divenire punto di riferimento per altri dipendenti;

BUONO = va assegnato al dipendente che opera secondo canoni che possono definirsi normali, profondendo un giusto ed equilibrato impegno lavorativo ma che non si distinguono particolarmente né per particolare spirito di iniziativa né per capacità di coinvolgere ed interessare altri dipendenti;

SUFFICIENTE = va assegnato al dipendente che esprime una forza lavoro inferiore a quelle che sono le sue potenzialità, senza però sconfinare nella mediocrità. Si tratta di personale che si muove nell'ambito di un mero ruolo esecutivo dal quale non fa alcun tentativo per affrancarsi.

MEDIOCRE = va assegnato al dipendente che apporta un contributo irrilevante, anche a livello meramente esecutivo, all'attività del Servizio. Si evidenziano qui comportamenti di menefreghismo, assenza di collaborazione, mancanza totale di partecipazione all'attività del proprio ufficio, cattivi rapporti con i colleghi e/o il pubblico, carenza di motivazionale in genere. Il punteggio di mediocre dovrebbe essere accompagnato da un'analisi di eventuali cause di disagio del dipendente tali da compromettere il suo rendimento lavorativo.

SPECIFICHE PER L'OBIETTIVO DI STRUTTURA

La valutazione del personale con riferimento al grado di raggiungimento dell'obiettivo di struttura è da intendersi come contributo del singolo al raggiungimento dell'obiettivo. Ciò naturalmente quando si fa riferimento ad obiettivi condivisi fra più persone. Naturalmente la valutazione espressa dall'OIV sul grado di raggiungimento dell'obiettivo va tenuta in considerazione nel riconoscimento del punteggio al dipendente che ha contribuito alla realizzazione dell'obiettivo.

Si possono fare alcuni esempi:

- 1) valutazione massima dell'obiettivo (30 p.) comporta che il dipendente può avere il massimo del punteggio se in tal senso viene ritenuto dal proprio responsabile, potrà avere un punteggio inferiore al massimo se in tal senso ritiene il responsabile. Dovrà necessariamente avere il massimo del punteggio se è l'unico dipendente impegnato nell'obiettivo.
- 2) Valutazione dell'obiettivo come parzialmente raggiunto (15p) comporta le stesse regole ma comunque il dipendente non potrà avere più di 15 p.
- 3) Valutazione dell'obiettivo come non raggiunto (0 p), anche il dipendente vedrà riconosciuti 0 punti.

Come si può notare c'è coincidenza fra i punti assegnabili all'obiettivo nel suo complesso e quelli riconoscibili al singolo dipendente che vi ha partecipato.

In linea generale non sarà possibile riconoscere a ciascun dipendente più di 30 punti per gli obiettivi di struttura, il conteggio del punteggio totalizzato, in considerazione di tutti gli obiettivi cui partecipa un dipendente, viene totalizzato e quindi convertito in trentesimi per collegarlo al massimo punteggio attribuibile

ESEMPIO PRATICO

Ipotesi 1: DIPENDENTE CHE PARTECIPA AD UN SOLO OBIETTIVO.

In tale ipotesi se l'obiettivo di struttura, come da valutazione dell'OIV, è stato raggiunto al dipendente spetteranno 30 punti, se è stato parzialmente raggiunto gli spetteranno 15 punti, non avrà diritto ad alcun punto in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Ipotesi 2: DIPENDENTE CHE PARTECIPA A PIU' DI UN OBIETTIVO.

In tale ipotesi occorrerà sommare i singoli punteggi realizzati per ogni obiettivo e ricondurre quindi gli stessi in trentesimi.

Es: TIZIO PARTECIPA AD OTTO OBIETTIVI DI STRUTTURA

DI TALI OBIETTIVI: 4 SONO STATI RAGGIUNTI E RICEVONO 30 PUNTI OGNIUNO 30X4= 120

3 SONO STATI PARZIALMENTE RAGGIUNTI E RICEVONO 15X3= 45

15 PUNTI OGNIUNO

1 NON E' STATO RAGGIUNTO E NON RIVECEVE ALCUN
PUNTO

1X0= 0

Il dipendente che ha partecipato agli obiettivi ha totalizzato $120+45+0= 165$ punti che divisi per il numero degli obiettivi a cui ha complessivamente partecipato danno la media in trentesimi dei punti a lui attribuibili e quindi avremo:

$165/8=$ **20,625** che è il punteggio attribuibile al dipendente.

SPECIFICHE PER L'OBIETTIVO RELATIVO ALL'ISTRUTTORIA DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI

Stante l'esistenza di un sistema di Controllo Amministrativo Interno all'Ente, tale criterio sfrutta i risultati emersi dall'attività di tale ufficio per evidenziare l'attività lavorativa di coloro che sono responsabili di procedimenti. In tale ottica riceve plauso chi non viene segnalato in quanto il controllo, nei confronti delle determinazioni dallo stesso istruite, non rileva vizi o ne rileva al massimo 2 nel periodo di riferimento. Di contro, chi risulta essere stato segnalato almeno tre volte in quanto istruttore di determine contenenti vizi, sarà soggetto ad una decurtazione del punteggio attribuibile.