

COMUNE DI CREMONA

CRITERI PER IL PROCESSO DI VALUTAZIONE dei dipendenti del Comparto PER L'ANNO 2015

PREMESSA: i criteri di valutazione di seguito illustrati rappresentano una proposta di metodologia comunque perfettibile e migliorabile. Il sistema proposto permette ai Dirigenti dell'Ente di attribuire a ciascuno dei propri collaboratori da un minimo di 2 ad un massimo di 3 obiettivi individuali, nonché un obiettivo di gruppo che potrà essere assegnato a tutta la struttura facente capo ad un dirigente o differenziato per sottogruppi di lavoro in base alle attività dei servizi e degli uffici di quella direzione. Tale metodo appare sufficientemente chiaro e semplificato da garantire ad ogni dipendente una visione complessiva di quali siano le competenze sulle quali verrà valutato, alla luce soprattutto di indicatori oggettivi che ogni Dirigente sarà tenuto a raccogliere e monitorare costantemente nel corso dell'anno di riferimento (anno 2015).

* * * * *

A - Sessione valutativa del lavoro prestato dal dipendente in termini individuali e di gruppo.

1° AMBITO: contributo individuale al lavoro della struttura di appartenenza. Consiste nel valutare il lavoro svolto dal dipendente in termini di mantenimento e/o sviluppo delle competenze assegnate e, in particolar modo, di produzione dei servizi rivolti alla cittadinanza.....**PUNTI 30**

I 30 punti possono essere suddivisi dal Dirigente in un numero di "obiettivi" (minimo 2 e massimo 3) dal punteggio minimo di 10 punti cadauno ad un punteggio massimo di 20 punti cadauno.

Gli obiettivi da assegnare ai dipendenti, dopo un'attenta riflessione a cura dei dirigenti, potranno riguardare:

- Processi lavorativi, sia amministrativi che operativi, da presidiare costantemente alla ricerca di nuovi livelli di miglioramento ed ottimizzazione.
- Una richiesta di aumento qualitativo delle prestazioni rese e dei servizi erogati (da certificare, quando possibile, attraverso indagini di customer satisfaction).

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.

- La gestione, razionale e coerente con le finalità dell'Ente, delle risorse economiche, strumentali ed umane assegnate ai diversi livelli di responsabilità delle strutture.
- Obiettivi di programmazione, pianificazione e progettazione riferiti ad un'attività della struttura a cui il dipendente è assegnato.
- Perseguire il consolidamento e la crescita di un'attitudine lavorativa attraverso l'individuazione di idonei indicatori di efficienza/efficacia = produttività.
- Azioni da intraprendere nell'anno di riferimento per ottenere vantaggi economici e funzionali al servizio di appartenenza.

Gli obiettivi da assegnare ai dipendenti, dovranno comunque essere il più possibile:

- chiari**, ben identificati e ben definiti nelle loro componenti, senza lasciare margini ad interpretazioni fuorvianti;
- misurabili**, cioè il loro raggiungimento o meno deve essere un fatto oggettivo, e non una valutazione soggettiva;
- sfidanti**, cioè devono rappresentare un miglioramento per l'Ente; ~~non si deve definire come obiettivo il normale lavoro o ciò che è insito nella mansione/ruolo;~~
- raggiungibili**, cioè non devono essere un qualcosa di irrealizzabile, sia in termini di contenuto che nei tempi a disposizione;
- temporalmente definiti**, cioè devono essere specificati i termini entro quando devono essere raggiunti;
- significativi** per il livello di responsabilità dell'interessato, cioè adeguati alle sue possibilità;
- condivisi e discussi** con l'interessato, che deve avere le leve per conseguirli.

modific
in corso
di not-
tereva
28.5.2015
B

Lu

2° AMBITO: contributo del gruppo di lavoro di appartenenza.

Consiste nel valutare l'apporto fornito da un gruppo di lavoro al raggiungimento di importanti obiettivi condivisi, spesso strategici e innovativi per l'Amministrazione....

.....**PUNTI 8**

In questo ambito può essere assegnato dal Dirigente un solo obiettivo riconducibile a progetti "di Ente" e/o "di Settore/Servizio" a tutti i dipendenti diretti o ai dipendenti di una o più strutture aggregate a tal fine nel Settore di competenza.

TOTALE SESSIONE A): punteggio obiettivi individuali (30) sommato al punteggio obiettivo di gruppo (8).....PUNTI 38

BAT

Handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page, including a large signature on the right and initials like 'B', 'G', 'A' on the left.

B – Sessione valutativa delle caratteristiche individuali

In questa sessione vengono prese in esame **8 caratteristiche** individuali del dipendente valutato. Ogni caratteristica consente un'attribuzione di punteggio da 0 a 1,5 punti.....**PUNTI 12**

Elementi da utilizzare nella valutazione delle caratteristiche del singolo dipendente a cura del Dirigente competente:

- Interpretazione del ruolo (capacità del dipendente di interpretare positivamente il profilo professionale ricoperto e le funzioni affidate)
- Concretezza del risultato (capacità del dipendente di raggiungere risultati concreti e misurabili, nei tempi e nei modi stabiliti d'intesa con il Dirigente)
- Affidabilità della prestazione resa sul lavoro (livello di continuità della prestazione del dipendente e la sua affidabilità in termini di risultato)
- Propensione al lavoro di squadra (capacità del dipendente di lavorare insieme agli altri colleghi sia internamente al proprio Settore/Servizio che nel caso di progetti/attività condivisi con altre strutture dell'Ente)
- Attenzione ai requisiti di trasparenza ed al rispetto delle norme di anticorruzione (saper corrispondere quotidianamente ai principi di trasparenza ed agli obblighi di rispetto delle norme anticorruzione)
- Gestione dell'utenza incontrata (capacità di sapersi relazionare professionalmente con l'utenza esterna e con i colleghi di altri servizi – utenza interna – attraverso adeguati livelli di attenzione e di cortesia)
- Capacità di aggiornare le proprie competenze e di migliorare il proprio livello di apprendimento e di formazione (capacità del dipendente di effettuare progressivamente un percorso di miglioramento del proprio "sapere" e del proprio "saper fare")
- Problem solving (capacità di trovare soluzioni idonee e proposte migliorative alle problematiche emergenti)

Per ogni fattore/caratteristica viene utilizzata la seguente scala di punteggi:

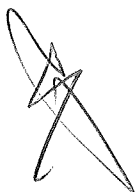
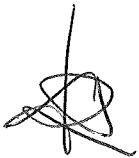
0	insoddisfacente
0,5	sufficientemente adeguato
1	particolarmente adeguato
1,5	meritevole

TOTALE SESSIONE B): 8 fattori (max 1,5 punti cadauno).....punti 12

TOTALE GENERALE: sessione A) + sessione B) totale massimo teorico.....PUNTI 50

NOTE A CORREDO

- PER PARTECIPARE ALLA CORRESPONSIONE DEL PREMIO INCENTIVANTE PER L'ANNO 2015 (produttività collettiva) OGNI DIPENDENTE DOVRA':
 - AVER LAVORATO ALMENO 6 MESI SU 12 (12 giorni di presenza con timbratura al mese);
 - CONSEGUIRE ALMENO 30 PUNTI SU 50
- I RESIDUI DETERMINATI DALLA NON CORRESPONSIONE DI ALCUNI INCENTIVI (esempio: non viene raggiunto il minimo del punteggio di valutazione) SARANNO RACCOLTI IN UN CONTENITORE DEFINITO "FONDO DI SOLIDARIETA'" CHE L'AMMINISTRAZIONE POTRA' DESTINARE A FAVORE DI SITUAZIONI SOCIALI DI PARTICOLARE GRAVITA'.
- LA VALUTAZIONE E' ESPRESSA NUMERICAMENTE FINO A MAX 50 PUNTI DI CUI 38 DEDICATI ALLA SESSIONE A) E 12 ALLA SESSIONE B). LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA MINIMA PER LA CORRESPONSIONE DELL'INCENTIVO E DI 30 PUNTI SU 50.



Hi Gun



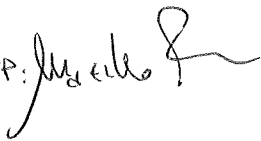
Proposta elaborata dal tavolo tecnico riunitosi nei giorni 16 e 27 aprile, 7 e 14 maggio 2015
Presentata all'incontro tra le delegazioni in data 28 maggio 2015

BLP



NOTE METODOLOGICHE PER LA GESTIONE DELLA VALUTAZIONE 2015

- Le due sessioni valutative dei criteri illustrati, costituenti poi la scheda di valutazione, sono state elaborate pensando di supportare i dirigenti nella fase di redazione dei contenuti della scheda, affinché possano disporre di elementi “guida” nel percorso annuale e nella valutazione finale.
- Laddove possibile si suggerisce l’individuazione di obiettivi, individuali e/o di gruppo, che possano creare correlazione tra gli obiettivi di performance assegnati al dirigente (PEG – RPP-mappa dei servizi standard) e quelli da assegnare ai dipendenti. Per la **misurazione** si potrà inoltre, disporre della mappa degli **indicatori** di ogni Settore che il Servizio Controllo di Gestione metterà per tempo a disposizione dei dirigenti. Se ne raccomanda, pertanto, l’uso per sostanziare il risultato atteso/raggiunto secondo elementi di valutazione oggettivi.
- Al fine di corrispondere a criteri di trasparenza e di visibilità dell’attività dell’Ente, si procederà alla pubblicazione via web **dell’elenco degli obiettivi** che ogni dirigente ha individuato per i propri dipendenti non ricondotti alle attribuzioni nominative ma complessivi del Settore.
- Al termine di ogni anno e con modalità valutative che si consolideranno negli esercizi futuri, ogni dirigente realizzerà **indagini di customer** inerenti la gestione dell’utenza che potrà essere a rilevanza esterna o interna in relazione alla tipologia di attività erogata.
- Al fine di comparare il processo di valutazione alle esperienze già diffuse dagli organismi di supporto alle Pubbliche Amministrazioni, istituiti dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, sarà costituito un “**Osservatorio**” che si dedicherà alla raccolta delle informazioni utili ad un costante miglioramento dell’esperienza valutativa.
- Gli obiettivi assegnati al personale dell’Ente saranno trasmessi al Nucleo di valutazione al fine di una verifica della loro ponderazione e pesatura effettuata dai rispettivi dirigenti.

CISC FP: 



BLF



M
(Bianchi)
Michele

