COMUNE DI PONTEDERA

Provincia di Pisa

COPIA
IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera Numero 165 del 29/06/2006

OGGETTO :
SISTEMA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. MODIFICHE E RIAPPROVAZIONE.

L'anno duemilasei il giorno ventinove del mese di Giugno alle ore 09:30 presso questa sede Comunale a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano i Signori :

MARCONCINI PAOLO	SINDACO	Presente
BARTOLI RENZO	VICESINDACO	Presente
SACCHINI LORIANO	ASSESSORE	Presente
PAMPALONI DANIELA	ASSESSORE	Assente
TOGNARELLI STEFANO	ASSESSORE	Presente
LEMMI RENATO	ASSESSORE	Assente
SONETTI MASSIMILIANO	ASSESSORE	Assente
MILLOZZI SIMONE	ASSESSORE	Presente

Partecipa alla riunione, ai sensi dell'art. 97, comma 4°, lettera a) del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, il Segretario Generale ROBERTO NAPOLETANI.

Presiede il Sig. PAOLO MARCONCINI, Sindaco.

Presenti n. 5 Assenti n. 3

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la Seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione di G.M. n.6/2001 si procedeva tra l'altro:

- Ad istituire per l'anno 2001 le aree di posizione organizzativa all'interno dell'ente, specificando per ciascuna di esse le finalità e la descrizione;
- Ad approvare il Sistema per la Valutazione delle Posizioni Organizzative e le schede relative alla pesatura delle posizioni organizzative;

Che con successiva deliberazione di G.C. n.86/2004 si procedeva alla modifica a decorrere dal 1/1/2003 dell'allegato A) "Sistema per la valutazione delle posizioni organizzative" alla deliberazione di G.M. n.6/2001, prevedendo nuove fasce di retribuzione di posizione;

Visto il vigente "Sistema per la valutazione delle posizioni organizzative", ed in particolare le attuali fasce stabilite per la retribuzione di posizione degli incaricati di Posizione Organizzativa, che sono le seguenti:

- FASCIA A: da 200 a 150 punti € 10.500,00
- FASCIA B: da 149 a 100 punti € 8.700,00
- FASCIA C: da 99 a 48 punti € 6.700,00;

Visto l'art.45 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il quale prevede che il sistema di valutazione dei titolari incaricati di posizione organizzativa è teso alla valorizzazione dell'effettivo conseguimento dei risultati affidati nell'ambito del conferimento dell'incarico, è stabilito dalla Giunta e deve essere coerente con il sistema di valutazione previsto per i dirigenti;

Considerato che con deliberazione di G.C. n. 114 del 28/4/2005 e G.C. n. 343 del 22/12/2005 sono state confermate e istituite le attuali posizioni organizzative fino al 30 giugno 2006;

Considerato altresì come nell'anno in corso si è verificato un aumento della retribuzione di posizione dei dirigenti di ruolo e di quelli incaricati con contratto a tempo determinato, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL area Dirigenza, con conseguente aumento della differenza tra la retribuzione di posizione dei dirigenti e quella fissata per le posizioni organizzative; nello stesso tempo si è andati ad una diminuzione del numero dei dirigenti di ruolo con contemporaneo aumento delle responsabilità e compiti affidati anche alle posizioni organizzative;

Ritenuto, in considerazione anche delle generali responsabilità gestionali, complessità organizzativa ed autonomia affidate agli incaricati di posizione organizzativa, prevedere una modifica degli importi previsti di retribuzione di posizione, al fine di raggiungere una perequazione retributiva sia con i Dirigenti che con i Funzionari e gli altri dipendenti dell'ente;

Ritenuto altresì modificare il numero delle fasce stabilite per la retribuzione di posizione degli incaricati di Posizione Organizzativa, dalle attuali tre a quattro, con modifica del connesso punteggio, in considerazione della complessità della struttura organizzativa del Comune di Pontedera;

Visto l'art.10 del NOP del 31/3/99, il quale prevede che l'importo della retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa vari da un minimo di L.10.000.000 ad un massimo di L.25.000.000;

Ritenuto pertanto modificare a decorrere dal 1/7/2006, giorno in cui si avranno i nuovi incarichi di posizione organizzativa, il Sistema per la valutazione delle posizioni organizzative, prevedendo nuove retribuzioni di posizione così come segue:

- FASCIA "A1":oltre 180 punti € 11.550,00

- FASCIA “A2”: da 180 a 150 punti € 11.340,00
- FASCIA “B”: da 149 a 100 punti € 9.396,00
- FASCIA “C”: da 99 a 48 punti € 6.700,00

dando atto che la fascia retributiva di posizione varia quindi da un minimo di € 6.700,00 ad un massimo di € 11.550,00;

Vista poi la scheda 2) relativa ai “comportamenti gestionali” dell’attuale Sistema per la valutazione delle posizioni organizzative, la quale al punto1) prevede la garanzia di una presenza assidua nel luogo di lavoro dimostrando disponibilità in caso di necessità ed esigenze della struttura;

Ritenuto che la “disponibilità in caso di necessità ed esigenze della struttura” sia una dizione superflua quando si richiede comunque di “garantire una presenza assidua nel luogo di lavoro” e sia più coerente abbinata con la collaborazione con il dirigente (punto 2);

Vista inoltre la modalità di attribuzione dei punteggi che risulta essere il seguente:
- per nulla punti 1
- poco punti 2
- abbastanza punti 3
- molto punti 4;

Ritenuto che la modalità di attribuzione dei punteggi non risponda realmente alla quantificazione del livello delle capacità gestionali in quanto tre livelli su quattro non sono positivi ed inoltre gli attuali livelli non sono sufficienti alla valutazione di tutti i casi che si possono verificare;

Ritenuto pertanto opportuno introdurre un ulteriore livello di valutazione, modificando i parametri di valutazione nel modo seguente:
- insufficiente punti 1
- sufficiente punti 2
- buono punti 3
- discreto punti 4
- ottimo punti 5;

Ritenuto altresì che con l’introduzione di un ulteriore livello di valutazione sia necessario adeguare anche i livelli totali di valutazione relativi ai comportamenti gestionali nel modo seguente:
- punti totali maggiori di 42 capacità elevate
- punti totali da 33 a 42 capacità buone
- punti totali da 20 a 32 capacità migliorabili
- punti totali minori di 20 capacità da sviluppare;

Ritenuto pertanto modificare il Sistema della valutazione delle posizioni organizzative prevedendo una nuova scheda per la valutazione dei comportamento gestionali, secondo le modifiche sopra indicate;

Vista la proposta presentata dal Direttore generale;

Sentito il Nucleo di valutazione;

Dato atto infine che il presente provvedimento è stato oggetto di concertazione con le RSU ed OO.SS, come risulta da apposito verbale di concertazione conservato in atti;

Visto il parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnica dell’atto, ai sensi dell'art.

49 comma 1 del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267 in data 28/06/2006 dal Dirigente del "Servizio Risorse Umane" del 4° Settore cui è demandata la competenza del servizio proponente;

"Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267. La presente deliberazione non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile";

Con votazione favorevole unanime espressa in forma palese;

DELIBERA

1. di modificare, per le ragioni espresse in narrativa, a decorrere dal 1/7/2006, giorno in cui si avranno i nuovi incarichi di posizione organizzativa, il Sistema per la valutazione delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione di G.C. n.6/2001 e successivamente modificato con deliberazione di G.C. n.86/2004, prevedendo nuove retribuzioni di posizione così come segue:

- FASCIA "A1": oltre 180 punti € 11.550,00
- FASCIA "A2": da 180 a 150 punti € 11.340,00
- FASCIA "B": da 149 a 100 punti € 9.396,00
- FASCIA "C": da 99 a 48 punti € 6.700,00

dando atto che la fascia retributiva di posizione varia quindi da un minimo di € 6.700,00 ad un massimo di € 11.550,00;

2. di modificare, sempre per le ragioni meglio esplicitate nelle premesse, il Sistema per la valutazione delle posizioni organizzative, prevedendo una nuova scheda per la valutazione dei comportamenti gestionali;

3. di riapprovare quindi il Sistema per la valutazione delle posizioni organizzative allegato sub lett. A) al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, sistema valevole a decorrere dal 1/7/2006;

4. di dare atto che il presente provvedimento è stato oggetto di concertazione con le RSU ed OO.SS, come risulta da apposito verbale conservato in atti;

5. di trasmettere il presente atto a tutti i dirigenti, agli incaricati di posizione organizzativa ed al Servizio Personale;

6. di dare atto che sul presente provvedimento è stato espresso il parere di regolarità tecnica ai sensi del comma 1 dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n° 267;

7. Di prendere atto che il Dirigente ha dichiarato che la presente deliberazione non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata e pertanto non necessita del parere di regolarità contabile;

Indi,

LA GIUNTA

Con successiva votazione favorevole unanime, espressa in forma palese;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del decreto legislativo 18.08.2000 n. 267 al fine di rendere più incisiva l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa a mezzo di una accelerazione del procedimento.

C O M U N E D I P O N T E D E R A
Provincia di Pisa

Allegato A) delib. G.M. n° 165 del 29/06/2006

SISTEMA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

C O M U N E D I P O N T E D E R A
Provincia di Pisa
==========

SISTEMA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il nuovo ordinamento professionale ed il contratto collettivo di lavoro dei dipendenti del comparto Regioni - Enti Locali entrato in vigore il 2 aprile 1999 ed in particolare gli artt.8, 9 e 10 del nuovo ordinamento e gli artt.15 e 17 del C.C.N.L., introducono l'area delle posizioni organizzative, la pesatura delle posizioni nonchè il sistema di valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa sia in relazione alla struttura affidata ed alla responsabilità, sia sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi affidati e definiscono il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. Ciascuna amministrazione determina in via preventiva i criteri su cui si basa il sistema di valutazione.

Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Pontedera detta le linee generali sulla istituzione, sulle finalità e sulla procedura del sistema di valutazione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa.

In particolare detto regolamento stabilisce che la Giunta istituisce l'area delle posizioni organizzative in relazione ai programmi ed agli obiettivi del Peg, individuando posizioni di lavoro i cui titolari, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, sono responsabili del risultato dell'attività svolta dalle strutture alle quali sono preposti, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati, della gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali loro affidati.

La Giunta stabilisce la graduazione delle posizioni organizzative in relazione all'importanza della struttura affidata e delle responsabilità correlate alle funzioni attribuite, su proposta del Direttore Generale, sentito il nucleo di valutazione.

L'individuazione dei soggetti ai quali attribuire l'incarico di posizione organizzativa è oggetto di valutazione della conferenza dei dirigenti.

L'incarico di posizione organizzativa è conferito dai dirigenti.

La valutazione dei risultati è disciplinata dalla procedura di cui al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in conformità al contratto collettivo vigente ed è effettuata dal dirigente, sottoposta preventivamente al nucleo di valutazione, alla conferenza dei dirigenti ed al Sindaco.

Il presente documento stabilisce i criteri e le procedure del sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa.

Finalità della valutazione:

Il sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è finalizzato:

1. a migliorare la qualità e l'efficienza complessiva dei servizi comunali;
1. è strumento per la corretta attribuzione del trattamento economico;
2. a favorire l'impostazione del lavoro per obiettivi e risultati;
3. a sviluppare nel senso di valorizzare le risorse professionali e nel contempo evidenziare le esigenze formative, di carriera, di ricambio;
4. a disincentivare i comportamenti non produttivi;
5. ad orientare i contributi ed i comportamenti verso gli aspetti critici dell'organizzazione.

Composizione del sistema di valutazione:

- **valutazione delle posizioni**

- graduazione delle funzioni attribuite ai titolari di posizione organizzativa (per retribuzione di posizione);

- **valutazione delle prestazioni**

- valutazione dei risultati della gestione e valutazione dei comportamenti individuali.

Procedura di valutazione:

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa si attua con la seguente procedura:

- La direzione generale propone alla Giunta i criteri di valutazione e la definizione del trattamento economico accessorio, anche avvalendosi del nucleo di valutazione;
- La Giunta approva i criteri su cui si basa il sistema di valutazione;
- Sulla base dei suddetti criteri viene effettuata la valutazione delle posizioni organizzative su proposta della conferenza dei dirigenti, sentito il nucleo di valutazione. La Giunta adotta il relativo provvedimento.
- La graduazione delle posizioni organizzative e la valutazione dei risultati vengono rese note agli interessati;
- Spetta al dirigente la valutazione dei risultati dell'attività di posizione organizzativa, entro tre mesi dalla scadenza dell'incarico, sentita la conferenza dei dirigenti ed il nucleo di valutazione, che ne deve dare comunicazione all'organo politico;
- Sulla valutazione dei risultati gli interessati possono presentare le proprie controdeduzioni a giustificazione della propria attività; gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
- Il dirigente, qualora non ritenga accoglibili le motivazioni addotte dal dipendente, riferisce alla conferenza dei dirigenti ed eventualmente può disporre la revoca dell'incarico stesso.

Alla graduazione delle posizioni è correlata la retribuzione di posizione prevista dal vigente N.O.P. (art.10).

La valutazione delle posizioni viene effettuata annualmente e comunque necessariamente in caso di revoca dell'incarico, oppure quando vengano definiti diversamente i contenuti degli incarichi stessi.

L'indennità di posizione viene erogata mensilmente in proporzione all'indennità annua attribuita calcolata sulla base dei criteri di seguito stabiliti e viene ridefinita a seguito di modificazioni nell'attribuzione degli incarichi.

Alla valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi stabiliti ed alla valutazione dei comportamenti gestionali è correlata la retribuzione di risultato prevista dal vigente N.O.P. (art.10).

La retribuzione di risultato verrà erogata annualmente ad avvenuta valutazione.

CRITERI DI VALUTAZIONE:

Criteri per la valutazione della posizione:

Il vigente contratto prevede un trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare della posizione organizzativa composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

a) L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L.10.000.000 ad un massimo di L.25.000.000 annui lordi per tredici mensilità.
a) L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

La graduazione delle funzioni per l'attribuzione della retribuzione di posizione viene effettuata sulla base di parametri connessi a una classe di elementi di valutazione per ognuno dei quali si individuano i relativi fattori:

A) AUTONOMIA E RESPONSABILITA' GESTIONALE (MAX punti 90)

1. Autonomia decisionale (max punti 30)
2. Gestione risorse umane (max punti 30)
3. Risorse gestite, su delega di Peg (max punti 30)

B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX punti 60)

1. Relazioni permanenti (max punti 20)
1. Relazioni istituzionali (max punti 20)
1. Componente innovativa (max punti 20)

C) COMPETENZE PROFESSIONALI (MAX punti 50)

1. Livello di standardizzazione dei processi e delle attività dirette (max punti 20)
1. Tipologia di cognizioni necessarie (max punti 10)
2. Lavoro di gruppo (max punti 20)

Per ciascuno degli elementi di valutazione è stato quindi sviluppato un apposito sistema ponderativo articolato in parametri di apprezzamento, ai quali è stato attribuito un punteggio.

Il punteggio totale massimo conseguibile, da ciascuna posizione organizzativa sottoposta a valutazione, corrisponde a punti 200 (ipotesi in cui la posizione organizzativa consegua, relativamente ad ogni specifico elemento di valutazione, la massima considerazione parametrica consentita). Al termine dell'operazione si provvederà alla sommatoria dei valori parametrici attribuiti alla posizione in esame; il valore risultante corrisponderà al coefficiente economico di posizione, da utilizzarsi nella successiva ed ultima fase, al fine di pervenire alla concreta determinazione della retribuzione di posizione.

Fascia retributiva di posizione: da un minimo di € 6.700,00 ad un massimo di € 11.550,00

FASCE:

- FASCIA "A1":oltre 180 punti € 11.550,00
- FASCIA "A2": da 180 a 150 punti € 11.340,00
- FASCIA "B": da 149 a 100 punti € 9.396,00
- FASCIA "C": da 99 a 48 punti € 6.700,00

<u>Criteri per la valutazione dei risultati:</u>

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi affidati al personale dipendente destinatario di incarico di posizione organizzativa è in funzione, massimamente, del rinnovo o meno dell'incarico stesso; tale attività tende inoltre alla valorizzazione dell'effettivo conseguimento dei risultati affidati all'incaricato, consentendo una ulteriore tipologia di retribuzione connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione di risultato per l'attribuzione della relativa retribuzione viene effettuata sulla base di parametri connessi a due distinte classi di fattori:

a) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI
a) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI

Per la valutazione dei risultati verranno tenuti in considerazione i progetti precedentemente definiti nel Peg e i risultati conseguiti rispetto ad essi. La valutazione sarà effettuata mediante un giudizio sintetico motivato che, partendo dagli obiettivi affidati, verifichi il grado di raggiungimento degli stessi. I parametri per l'attribuzione del giudizio sono quelli di "scarso", "sufficiente", "buono" o "ottimo".

Per la valutazione dei comportamenti gestionali saranno presi in considerazione una serie di indicatori riferiti a comportamenti individuali e relazionali per i quali sarà attribuito un peso la cui somma individua la classe di appartenenza. La valutazione finale dei comportamenti gestionali viene distinta in quattro classi:

- capacità elevate - punteggio totale maggiore di 42
- capacità buone - punteggio totale da 33 a 42
- capacità migliorabili - punteggio totale da 20 a 32
- capacità da sviluppare - punteggio totale minore di 20

Dalla valutazione finale attribuita ai risultati combinata a quella dei comportamenti, viene determinata la fascia retributiva corrispondente. La valutazione sintetica finale viene distinta in quattro fasce retributive, alle quali corrisponde un coefficiente di ripartizione del fondo attribuito:

	Coeff.
- fascia 1	100% del 25%
- fascia 2	75% del 25%
- fascia 3	40% del 25%
- fascia 4	0

COMUNE DI PONTEDERA
Provincia di Pisa

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA INDENNITÀ DI POSIZIONE

DATA_____

SETTORE _____

POSIZIONE ORGANIZZATIVA _____

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

A) AUTONOMIA E RESPONSABILITA' GESTIONALE MAX. punti 90

1. AUTONOMIA DECISIONALE: focalizza l'ampiezza del raggio di autonoma determinazione propria della posizione MAX. punti 30

- Autonomia nell'ambito di obiettivi di massima punti 30
- Autonomia nell'ambito di direttive e indirizzi generali punti 20
- Autonomia nell'ambito di direttive e indirizzi specifici punti 10

2. GESTIONE RISORSE UMANE MAX .punti 30
Consistenza quali-quantitativa del personale gestito

N° _____ unità di Cat.D X 1 = PUNTI _____
N° _____ unità di Cat.C X 0.9 = PUNTI _____
N° _____ unità di Cat.B3/6 X 0.8 = PUNTI _____
N° _____ unità di Cat.B1/3 X 0.7 = PUNTI _____
N° _____ unità di Cat.A X 0.6 = PUNTI _____

TOTALE PUNTI _____

- Per un punteggio superiore a 20 punti 30
- Per un punteggio da 20 a 10 punti 20
- Per un punteggio inferiore a 10 punti 5

3. RISORSE GESTITE, SU DELEGA DI PEG: rilevanza qualitativa della gestione delle risorse assegnate con delega MAX. punti 30

- Accertamenti, impegni e liquidazioni punti 30
- Impegni e liquidazioni punti 20
- Liquidazioni ed accertamenti punti 10
- Liquidazioni punti 5

B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA MAX.punti 60

1. RELAZIONI FUNZIONALI INTERNE ALL'ENTE al di fuori del settore di appartenenza MAX punti 20

- Relazioni frequenti e complesse punti 20
- Relazioni non frequenti ma complesse punti 10
- Relazioni frequenti ma non complesse punti 5
- Relazioni non frequenti e non complesse punti 3

1. RELAZIONI ISTITUZIONALI (riguarda specificamente l'attività di supporto\consulenza agli organi) MAX punti 20

- Significativa e costante punti 20
- Media
  punti 10
- Limitata e sporadica punti 5

2. COMPONENTE INNOVATIVA connessa alla posizione in relazione alla necessità di revisione della struttura organizzativa MAX. punti 20

- Elevata
  punti 20
- Media
  punti 10
- Bassa
  punti 5

C) COMPETENZE PROFESSIONALI MAX.punti 50

1. LIVELLO DI STANDARDIZZAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITA' DIRETTE MAX.punti 20

- Basso
  punti 20
- Medio
  punti 10
- Elevato punti 5

2. TIPOLOGIA DI COGNIZIONI NECESSARIE: esprime lo spettro di conoscenze personali che la posizione richiede per l'assolvimento delle proprie funzioni MAX. punti 10

- Cognizioni di tipo multidisciplinare elevate (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo) ovvero elevatissima specializzazione punti 10
- Cognizioni multidisciplinari di portata media ovvero alta specializzazione punti 8
- Cognizioni multidisciplinari di portata non significativa ovvero media specializzazione punti 5

3. LAVORO DI GRUPPO: delinea l'intensità e la qualità dell'attività di gruppo necessariamente svolte in funzione dei compiti assegnati MAX. punti 20

- Rilevante e continua punti 20
- Media e continua punti 10
- Media e saltuaria punti 5

TOTALE PUNTI _____

COMUNE DI PONTEDERA
Provincia di Pisa

VALUTAZIONE RISULTATO

1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI

GIUDIZIO SINTETICO FINALE _____

Effettuato colloquio SI NO

Eventuali osservazioni del/la dipendente

_____

_____

_____

Firma per presa visione de/la dipendente Il valutatore

_____

_____

2)VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI

1. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro	①	②	③	④	⑤
1. Collabora con il dirigente e gestisce con ampi margini di autonomia dimostrando flessibilità e disponibilità	①	②	③	④	⑤
2. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	①	②	③	④	⑤
3. Riesce ad interrelazionare correttamente con soggetti esterni ed interni all'ente	①	②	③	④	⑤
4. Ha una propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione"	①	②	③	④	⑤
5. Si impegna nel miglioramento della qualità del servizio	①	②	③	④	⑤
6. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno	①	②	③	④	⑤
7. Ha una buona conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	①	②	③	④	⑤
8. Privilegia canali di comunicazione informali ed è tendenzialmente poco propenso a comunicare attraverso note o lettere formali ed evita atteggiamenti burocratici e formalistici	①	②	③	④	⑤
9. Si confronta con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni					
PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE ☐					

I punti sono attribuiti nel modo seguente:

- insufficiente - punti 1
- sufficiente - punti 2
- buono - punti 3
- discreto - punti 4
- ottimo - punti 5;

VALUTAZIONE FINALE COMPORTAMENTI GESTIONALI

☐Capacità elevate
☐Capacità buone
☐Capacità migliorabili
☐Capacità da sviluppare

Il punteggio finale di valutazione è ottenuto dalla somma dei punti relativi a ciascun elemento della lista. La valutazione
finale dei comportamenti gestionali è ottenuta come segue:

- punti totali maggiori di 42 capacità elevate
- punti totali da 33 a 42 capacità buone
- punti totali da 20 a 32 capacità migliorabili
- punti totali minori di 20 capacità da sviluppare

Firma per presa visione del/la dipendente Il valutatore

_____ _____

VALUTAZIONE SINTETICA FINALE DI RISULTATO

Comportamenti gestionali / Risultati conseguiti	Capacità elevate	Capacità buone	Capacità migliorabili	Capacità da sviluppare
Ottimo	Fascia 1	Fascia 1	Fascia 2	Fascia 2
Buono	Fascia 1	Fascia 2	Fascia 3	Fascia 3
Sufficiente	Fascia 3	Fascia 3	Fascia 3	Fascia 4
Scarso	Fascia 4	Fascia 4	Fascia 4	Fascia 4

Letto e sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to ROBERTO NAPOLETANI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Il sottoscritto attesta che, giusta relazione del Messo Comunale, la suestesa deliberazione è stata affissa in copia all'Albo Pretorio del Comune il 04/07/2006.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to ROBERTO NAPOLETANI

Attesta che essa è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari con prot. n. _____ del 04/07/2006.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to ROBERTO NAPOLETANI

La presente copia è conforme all'originale depositato presso questo Ufficio Segreteria, in carta libera per uso amministrativo.

Pontedera, lì _____ IL SEGRETARIO GENERALE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per il termine decorso di dieci giorni dal 04/07/2006 data di affissione all'Albo Pretorio ai sensi del terzo comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

Pontedera, lì 17/07/2006

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to ROBERTO NAPOLETANI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale attesta che, giusta relazione del Messo Comunale, la presente deliberazione è stata affissa in copia all'Albo Pretorio del Comune il 04/07/2006 per 15 giorni consecutivi, senza opposizioni.

Pontedera, lì 20/07/2006

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to ROBERTO NAPOLETANI

La presente copia è conforme all'originale depositato presso questo Ufficio Segreteria, in carta libera per uso amministrativo.

Pontedera, lì _____ IL SEGRETARIO GENERALE