



SISTEMA DI VALUTAZIONE  
DELLA PRESTAZIONE DEL  
PERSONALE DIPENDENTE

*(CONCERTATO CON LE OO.SS.)*

VI.ABILITA'  
*[Handwritten signature]*

Vicenza - Dicembre 2011

FIADELCSA  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione della performance nasce da una modifica sostanziale del trattamento economico accessorio dell'Art. 45 del D.lgs n. 165/01, disposizione che contiene le voci che compongono la retribuzione dei lavoratori del pubblico impiego: un nuovo comma 3° prevede, tra le voci del trattamento accessorio, quelle della performance individuale ed organizzativa.

Va rilevato che in realtà nel decreto è assente una esplicita definizione di performance individuale, pertanto questa va dedotta da una interpretazione sistematica degli articoli che caratterizzano le fasi della misurazione e valutazione della medesima.

Il compito di valutare rappresenta l'aspetto professionale più delicato del ruolo dirigenziale, perché sfiora talmente da vicino la dimensione privata individuale da obbligare chi lo esercita a chiarimenti etici e tecnici precisi.

Sono completamente superati i modelli organizzativi che riservano ad alcune funzioni specializzate interne o esterne il compito della valutazione personale e del suo ruolo.

La valutazione delle persone e delle posizioni è invece parte integrante del ruolo del capo diretto, il quale risulta il primo responsabile delle efficienze della propria organizzazione ed è nella migliore posizione per utilizzare la tecnica proposta.

Secondo fattispecie, il Capo-Area o il Capo-Ufficio sottoporranno al Dirigente di Settore, cui spetterà il giudizio conclusivo, la valutazione preliminare.

La Direzione del Personale lo assiste, fungendo da banca dati, sempre con un ruolo di consulente o, al massimo di co-decisore, se richiesto.

I criteri della valutazione consistono nello scegliere alcuni fattori, allenarsi a riconoscerli, valutarli in termini di realizzabilità e di realizzazione, applicarli ad un individuo o ad un ruolo, confrontare i risultati rispetto all'universo di riferimento ed esprimere, infine, un giudizio sintetico.

Si sottolinea ancora che la comunicazione è un requisito essenziale perché la valutazione non sia un mero strumento di giudizio correlato alla sola erogazione di benefici economici, ma anche una opportunità per favorire la partecipazione dei lavoratori al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

Anche per questo, si ritiene utile che i risultati della valutazione vengano resi noti e disponibili a tutto il personale della Società attraverso la pubblicazione in bacheca.

Si istituisce infine, un incontro annuale, da effettuarsi entro il mese di Giugno di ogni anno, fra il Dirigente di Settore ed i dipendenti facenti capo a quel Settore, che si concluderà con la compilazione di una pre-scheda.

I metodi di valutazione dovranno essere comuni e condivisi fra i Dirigenti dei vari settori.

Il presente "**SISTEMA DI VALUTAZIONE**", così come concordato con le OO.SS., vedrà la sua piena attuazione già per l'anno 2011 e sarà soggetto a verifica periodica congiunta qualora le Parti ne ravvisino l'opportunità, nell'ambito e con lo spirito di migliorarlo e renderlo sempre più aderente alle esigenze dei lavoratori e della Società.

## CRITERI DI VALUTAZIONE

### 1. RENDIMENTO QUANTITATIVO

La "presenza effettiva rideterminata" viene percentualizzata in relazione all'effettiva presenza del dipendente rispetto a quella contrattualmente prevista per un dipendente a tempo pieno.

Non si detraggono le assenze a qualsiasi titolo per un totale di 3 giorni per anno solare.

Sono escluse dal calcolo delle assenze quelle per attività sindacali, per maternità obbligatoria, per infortuni sul lavoro e per malattie professionali.

### 2. RENDIMENTO QUALITATIVO

Si evidenziano gli aspetti di qualità dell'attività professionale svolta e dei risultati direttamente ottenuti dal dipendente e, più in generale, l'apporto personale del dipendente ai processi di lavoro.

Questo fattore evidenzia poi l'impegno, la disponibilità alla flessibilità e al cambiamento.

Il valutatore, nella quantificazione del punteggio, dovrà tener conto dei seguenti sotto-fattori:

- ◇ L'iniziativa personale
- ◇ La qualità della prestazione
- ◇ La flessibilità nello svolgimento del lavoro ed attitudine al cambiamento
- ◇ Senso del ruolo.

### 3. INTEGRAZIONE PERSONALE NELL'ORGANIZZAZIONE

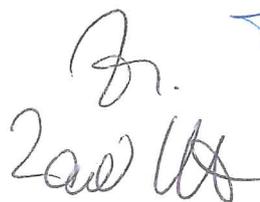
Questo fattore sottolinea la disponibilità e capacità di intrattenere buone relazioni e rapporti con i terzi con i colleghi del proprio e di altri Uffici.

Si evidenzia in particolare quanto complesse e delicate sono le relazioni da attivare e mantenere per garantire elevati livelli di servizio, ed anche per ottenere risorse, informazioni, supporto, consenso da interlocutori con i quali si entra in rapporto.

Si tratta tipicamente di rapporti con gli utenti dei servizi e con coloro che apportano risorse e prestazioni, siano essi esterni o interni alla Società.

Si evidenziano gli aspetti di qualità dell'attività professionale svolta e dei risultati direttamente ottenuti dal dipendente e, più in generale, l'apporto personale del dipendente ai processi di lavoro. Il valutatore, nella quantificazione del punteggio, dovrà tener conto dei seguenti sotto-fattori:

- ◇ Capacità di gestione delle relazioni con gli utenti dei servizi
- ◇ Gestione delle relazioni con i colleghi e favorire la circolazione delle informazioni
- ◇ Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio
- ◇ Capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori.



#### **4. CAPACITA' ORGANIZZATIVE E DI GESTIONE**

Con questo fattore si evidenzia quanto ampie e delicate sono le eventuali risorse umane e/o strumentali assegnate, cioè sotto la responsabilità della posizione professionale considerata.

Si evidenzia quindi la rilevanza della responsabilità decisionale e comunque di utilizzo riferita in modo combinato a risorse economiche e collaborazione di persone.

Il valutatore, nella quantificazione del punteggio, dovrà tener conto dei seguenti sotto-fattori:

- ◇ Capacità di organizzazione del lavoro e di lavorare in gruppo
- ◇ Capacità di lavorare in fretta senza pregiudicare il risultato finale
- ◇ Confini del ruolo professionale con la capacità comunque di proporsi oltre.

*Per il solo personale inquadrato in Categoria "D" si aggiunge il fattore:*

- ◇ Capacità di gestione del personale.

#### **5. COMPETENZA PROFESSIONALE E CAPACITA' TECNICA**

Con questo fattore si intende la progressiva acquisizione di abilità, conoscenza e competenze tali da qualificare il bagaglio professionale del dipendente.

E' opportuno distinguere la dimensione delle conoscenze (il sapere) da quella delle capacità/competenze (saper fare) e la propensione a crearsi mansioni sempre più allargate ed arricchite in termini di contenuti.

Il valutatore, nella quantificazione del punteggio, dovrà tener conto dei seguenti sotto-fattori:

- ◇ Conoscenze generali della categoria
- ◇ Conoscenze specialistiche del ruolo/profilo professionale
- ◇ Capacità professionali e tecniche

### **CRITERI APPLICATIVI**

Per l'applicazione di quanto previsto al **Punto 1)**, si rimanda al dettaglio della Voce stessa "**Rendimento quantitativo**".

Per i **Punti 2), 3), 4) e 5)**, la valutazione individuale viene espressa, per ogni fattore, in valori compresi tra 0 a 25.

Al totale "**Punteggio valutativo ottenuto**" viene applicata la percentuale di "**Presenza effettiva rideterminata**".

Tale calcolo determina il "**Punteggio utile per la liquidazione**" della quota individuale di produttività.

In allegato segue compilata, a mero titolo di esempio, la "**Scheda di produttività**" così come adottata dal descritto "**Sistema di valutazione**".



**SCHEDA DI PRODUTTIVITA' 2011**

Cognome: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Matricola: \_\_\_\_\_ Profilo Professionale: \_\_\_\_\_ Settore: \_\_\_\_\_

L'apporto personale prestato nel corso del corrente anno alla realizzazione delle attività di competenza, è espresso in percentuale con riferimento ai seguenti fattori di valutazione operativi individuali:

Fattori di valutazione generali / oggettivi	Presenza effettiva su presenza contrattualmente prevista (OTD)	Presenza effettiva rideterminata (%)	Firma Direzione del Personale
RENDIMENTO QUANTITATIVO	1300 1500	87	

Fattori di valutazione individuali	Valutazione preliminare (*)	Valutazione Dirigente di Settore	Valutazione Definitiva
RENDIMENTO QUALITATIVO			20
INTEGRAZIONE PERSONALE NELL'ORGANIZZAZIONE			25
CAPACITA' ORGANIZZATIVE E DI GESTIONE			20
COMPETENZA PROFESSIONALE E CAPACITA' TECNICA			25
	Data e Firma ..... .....	Data e Firma ..... .....	Data e Firma ..... .....

Punteggio valutativo ottenuto	Presenza effettiva %	Punteggio utile per la liquidazione	Visto Ufficio del Personale	Firma Dipendente per ricevuta
90	87	78,30		

(\*) La Valutazione preliminare è a cura del Capo-Area o del Capo-Ufficio.

Versione 1/2011

FIAD/ELCSA  
Genta &  
Wharfs

CISL

FP CGIL

UL FPL