

27 giugno

L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Il RETTORE Prof. Renato LAURO

Il DIRETTORE GENERALE Dott. Ernesto NICOLAI

i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

FLC/CGIL	
CISL UNIVERSITA'	
UIL RUA	
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI	
CSA DI CISAL UNIVERSITA'	
USB PI	

e la RSU d'Ateneo:

APPRUZZESE Ester

BERTINOTTI Anne Maria

CIANCARELLI Arteo

FRANCAVILLA Marco

PERRI Aldo

PONZO Stefania

POSCA Francesco

ROMANO Elena

ROSATI Pietro

SETTH Andrea

STELITANO Rocco

SURDO Annamaria

Il giorno del mese di dell'anno 2013 sottoscrivono la seguente

IPOSTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO - ANNO 2013

PREMESSO

- che l'art. 40 comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3";
- che l'art. 3, comma 4 del d. lgs. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- che l'art. 18, comma 2 del d. lgs. 150/2009 vieta la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;

CONSIDERATA

- la complessità delle attività di riorganizzazione delle strutture dell'Ateneo e di adeguamento delle procedure amministrative e contabili conseguenti all'entrata in vigore della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e all'adozione del nuovo Statuto e dei nuovi regolamenti;

VISTO

- il CCNL sottoscritto 16 ottobre 2008;
- gli artt. 40 e segg. del d. lgs. 165/2001;

LE PARTI CONVENGONO

Art. 1 – Campo di applicazione del contratto

Gli istituti contrattuali disciplinati nel presente accordo si applicano a tutto il personale universitario delle categorie B,C,D ed EP e non si applicano al personale "strutturato" ai fini dell'assistenza in regime di convenzione con il SSNN.

Art. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili

Le parti concordano che l'importo complessivo del fondo dell'art. 87 CCNL per l'anno 2013 è pari ad euro 5.279.169,00 e che l'importo relativo alle PEO trasferito permanentemente sul capitolo stipendi (euro 1.840.302,00) comprensivo della altre decurtazioni di legge è pari ad euro 2.550.770,00.

Pertanto l'importo disponibile per l'anno 2013 per il finanziamento del salario accessorio risulta pari ad € **2.728.399,00**

Le parti concordano che l'importo complessivo del fondo dell'art. 90 CCNL per l'anno 2013 è pari ad euro **542.691,00**

Concordano altresì sulla seguente ripartizione delle risorse disponibili sui fondi artt. 87 e 90 CCNL tra gli istituti indicati:

ANNO 2013		
Compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi - progetti art. 88 lett d) CCNL		€ 962.189,00
Indennità mensile (IMA) art. 88 lett f) CCNL		€ 1.180.000,00
Indennità di responsabilità art. 88.lett. b) CCNL		€ 325.000,00
Indennità di rischio art. 88.lett. c) CCNL		€ 63.000,00
Indenn. rischio radiologico art. 88.lett. c) CCNL		€ 7.500,00
indennità di sportello art. 88.lett. c) CCNL		€ 120.000,00
indennità di turno art. 88.lett. c) CCNL		€ 65.000,00
Ind. Autisti, centralinisti e manutentori art. 88.lett. c) CCNL		€ 5.710,00
		€ 2.728.399,00
Indennità di posizione e di risultato cat. EP art. 76 CCNL		€ 542.691,00

Art. 3 - Indennità di responsabilità e Retribuzione di posizione e di risultato della Cat. EP

Nelle more dell'aggiornamento della pesatura delle posizioni organizzative e degli incarichi, l'indennità di responsabilità, per la parte non soggetta a valutazione dei risultati ai sensi dell'art. 91 comma 4 CCNL, e di posizione (EP) continuano ad essere erogate con le stesse modalità previste dai precedenti contratti integrativi. Le delegazioni sindacali e la parte pubblica si impegnano a proseguire la trattativa al fine di divenire entro l'anno ad una aggiornata revisione dei criteri secondo i quali vengono assegnati incarichi e relative indennità.

a) Indennità di risultato della cat. EP

La valutazione del personale appartenente alla categoria EP, per l'attribuzione dell'*indennità di risultato* prevista dal CCNL 16 ottobre 2008 tiene conto sia dei risultati conseguiti indicati nella scheda relativa agli obiettivi assegnati al responsabile della struttura o a titolare di diverso incarico, sia delle prestazioni rese (scheda per la valutazione della performance individuale), con peso di ciascuna valutazione pari al 50%: è considerata positiva una valutazione complessiva con punteggio almeno pari a **71**; l'importo della retribuzione di risultato è pari a:

- 10% della retribuzione di posizione con valutazione da 71 a 80;
- 20% della retribuzione di posizione con valutazione da 81 a 90
- 30% della retribuzione di posizione con valutazione da 91 a 100

b) Terzo differito dell'indennità di responsabilità

La valutazione del personale appartenente alla categoria D, al quale siano stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi del CCNL 16 ottobre 2008, per l'attribuzione del terzo dell'indennità tiene conto sia dei risultati conseguiti, indicati nella scheda relativa agli obiettivi assegnati al responsabile, sia delle prestazioni rese (vedi successiva scheda per la valutazione della performance), con un peso rispettivamente pari al 30% e al 70%: è considerata positiva una valutazione complessiva con punteggio almeno pari a **71**; una valutazione **non positiva** non dà luogo all'erogazione del terzo dell'indennità di responsabilità.

Art. 4 - Sistema di valutazione del personale di categoria EP con incarico e D con incarico.

Per l'anno 2013 viene adottato il seguente regolamento:

Valutatori

La valutazione è effettuata, al termine dell'anno di riferimento, dai seguenti Valutatori:

a) il Direttore Generale

nei confronti dei Responsabili dei Settori, dei servizi e degli Uffici di staff afferenti alla Direzione Amministrativa e al Rettorato e, su proposta degli stessi, nei confronti del personale in servizio presso tali strutture;

o Suo Delegato nei confronti dei Responsabili delle Biblioteche d'Area;

o Suo Delegato nei confronti dei Segretari amministrativi di Dipartimento presso i Dipartimenti Universitari e di Centro, su proposta del Direttore di ciascun Dipartimento o Centro.

b) il Dirigente nei confronti dei Responsabili delle Ripartizioni e questi nei confronti dei Responsabili dei Settori.

Valutazione e incentivazione

La valutazione delle prestazioni e dei risultati è vincolante per l'erogazione di:

a) retribuzione di risultato del personale della categoria EP CCNL 2006-2009;

b) un terzo dell'indennità di responsabilità CCNL 2006-2009;

Definizione degli obiettivi ai Responsabili e valutazione del loro raggiungimento

I *Valutatori*

a) definiscono gli **obiettivi individuali da assegnare al personale responsabile di struttura**, di norma compresi fra un minimo di 1 ed un massimo di 2;

b) procedono contestualmente all'identificazione di **risultati specifici**, che consentano di determinare a consuntivo la misura in cui ciascun obiettivo è stato raggiunto;

c) formalizzano l'assegnazione degli obiettivi in una **scheda standardizzata** di assegnazione degli obiettivi;

e) per ogni obiettivo viene indicato il **peso** dello stesso. La somma dei pesi degli obiettivi assegnati alla struttura deve essere pari ad 1;

f) il **grado di raggiungimento di ogni obiettivo** viene indicato in percentuale;

g) il **risultato complessivo** è dato dalla somma dei prodotti dei pesi di ogni obiettivo per le relative percentuali di raggiungimento.

Responsabile di struttura anche di cat diversa da EP o personale di cat EP con incarico diverso dalla responsabilità di strutture :

Nome Cognome categoria

Obiettivo 1	Descrizione:	peso	risultati attesi	% raggiung.	risultato *
		0,			
Obiettivo 2	Descrizione:	peso	risultati attesi	% raggiung.	risultato *
		0,			
RISULTATO		1			

*peso per percentuale

Il valutatore o suo delegato deve prevedere almeno un monitoraggio intermedio nel processo di raggiungimento degli obiettivi assegnati, attraverso il quale analizzare i risultati parziali ottenuti, rilevare eventuali criticità e concordare insieme al responsabile interessato le eventuali correzioni.

Valutazione individuale

Il processo di valutazione individuale consta della compilazione di una scheda individuale differenziata per EP con incarico e per D con incarico (vedi allegati) e nel confronto tra valutatore e valutato che consiste in un colloquio conclusivo. Le schede devono essere compilate tenendo conto delle pertinenti declaratorie (vedi allegati).

Confronto tramite colloquio

- il valutatore, o il suo delegato, convoca tramite e-mail i valutati ed invia loro le schede di valutazione compilate.
Durante il colloquio:
il valutatore, o il suo delegato, illustra al valutato gli elementi desumibili dalla scheda, motivando la valutazione espressa ed effettuando eventuali osservazioni sui possibili miglioramenti della prestazione;
il valutato esprime le proprie osservazioni e considerazioni;
- il valutatore, o il suo delegato, effettua la valutazione definitiva in autonomia compilando l'apposita scheda che correda di breve descrizione delle motivazioni del punteggio attribuito.

La valutazione individuale è considerata sufficiente con un **punteggio minimo di 61**.

Valutazione dei risultati e delle prestazioni rese in più sedi di servizio

Nel caso in cui un dipendente sia trasferito nel corso dell'anno da una struttura ad un'altra, la valutazione ed i monitoraggi intermedi devono essere effettuati dal valutatore della struttura presso cui il dipendente presta servizio alla fine del rispettivo periodo di riferimento, previa acquisizione di una proposta da parte del valutatore della struttura presso la quale il valutato ha prestato il servizio nel periodo precedente al trasferimento.

Procedura di conciliazione

Il personale che ravvisi lesioni della propria sfera giuridico soggettiva derivanti dall'applicazione del Sistema di valutazione della performance propone istanza di conciliazione al **Collegio di conciliazione** composto da tre membri effettivi e tre supplenti, scelti, al fine di garantire la terzietà dell'Organo, tra soggetti in possesso di specifiche competenze nelle materie giuridiche e della valutazione. Il dipendente può farsi assistere dalla O.S. cui aderisca o conferisca mandato.

Nell'istanza, alla quale deve essere allegata copia della scheda di valutazione sottoscritta dal valutatore, devono essere esposte in forma chiara ed esaustiva le ragioni sottese alla presentazione della stessa, eventualmente supportate da ogni atto ritenuto utile dal valutato.

Il Collegio di conciliazione:

- a) se dall'istanza del valutato emergono sufficienti elementi, assume la propria decisione;
- b) se dall'istanza del valutato non emergono sufficienti elementi acquisisce dal valutatore una documentata relazione e, tenuto conto anche della stessa, assume la propria decisione;
- c) se la complessità della prospettazione del caso da parte di valutato e valutatore comporta la necessità di un ulteriore approfondimento, fissa, in contraddittorio tra le parti, un incontro e, successivamente, assume la propria decisione.

Le procedure di cui al comma 3 del presente articolo si concludono con la notifica al valutato ed al valutatore della decisione assunta, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento dell'istanza.

La decisione del Collegio non preclude le forme di tutela giurisdizionale esperibili dalle parti.

Art. 5 - Progetti e incentivi individuali rivolti a personale delle categorie B, C e D con orario non articolato in turni (c.d. b9/ b10)

All'inizio di ogni esercizio finanziario, e in sede di prima applicazione entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo, il Direttore Generale e i Dirigenti per l'Amministrazione Centrale, i Direttori di Dipartimento, Centro o i Responsabili di analoghe strutture organizzative, di seguito denominati Responsabili, definiscono progetti chiari perseguibili e verificabili, nell'ambito degli "obiettivi strategici", a gruppi di lavoro delle singole unità organizzative o trasversalmente a più di una, sentiti i Responsabili delle Strutture sott'ordinate.

Tali progetti, devono essere eseguiti in orari pomeridiani in modo che le attività connesse si esplichino nelle fasce in cui la necessità di compresenza di personale e l'accesso dell'utenza sono minori.

Requisiti.

Pertanto, condizioni necessarie per l'ammissione alla partecipazione ai progetti sono:

- l'inquadramento in una delle categorie B, C e D con orario non articolato in turni (c.d. b9/ b10);
- l'adozione da parte del dipendente di un orario settimanale in cui siano previste da 1 a 4 giornate lavorative di almeno 8 ore.

Procedura

- a) Ad inizio di ogni anno, il Responsabile **individua uno o più progetti potenzialmente tesi al coinvolgimento di tutto il personale della struttura** cui il presente istituto è rivolto. Nei casi di sussistenza di rilevanti motivazioni, i progetti possono essere individuati anche in corso d'anno.
- b) **Il personale interessato dichiara al Responsabile di aderire al progetto volontariamente dopo aver preso visione dei contenuti del presente articolo.** E' ammessa la partecipazione ad un solo progetto nello stesso arco temporale.
- c) **Non è ammessa l'esclusione di personale** che abbia dichiarato la propria disponibilità e che sia in possesso dei requisiti sopra indicati, dalla partecipazione ad almeno uno dei progetti che si svolgono nello stesso arco temporale.
- d) Il Responsabile determina **il numero globale di rientri pomeridiani** necessari all'esecuzione del progetto dopo aver sentito i dipendenti interessati e, considerati gli orari di servizio dei dipendenti che hanno manifestato la loro disponibilità, **definisce di conseguenza l'arco temporale** entro cui il progetto deve svolgersi e la data entro cui deve avere termine.
- e) **Il costo massimo di ciascun progetto** è dato dal prodotto di un valore unitario stabilito in sede di contrattazione integrativa all'inizio di ogni anno solare per il moltiplicatore di cui alla lettera d). E' **necessaria la rideterminazione** del costo del progetto in corso nei casi di variazione in aumento del numero dei dipendenti partecipanti, ai fini della valutazione

della compatibilità economica da parte dell'Amministrazione e della relativa preventiva approvazione.

- f) I progetti proposti dai Responsabili su modulistica predisposta vengono **valutati d'Amministrazione sotto il profilo della loro coerenza con gli obiettivi strategici e della compatibilità finanziaria con le risorse disponibili** nell'ottica della perequazione tra le strutture proponenti.
- g) I fondi non utilizzati permangono nel fondo dell'art. 87 CCNL per un successivo impiego.

Verifica periodica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti:

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi in base ai risultati raggiunti è di esclusiva competenza del Responsabile della Struttura che li ha effettivamente assegnati.

Il Responsabile, dopo aver suddiviso il processo in fasi bimestrali, effettua la verifica periodica dello stato di avanzamento del processo di raggiungimento degli obiettivi. Tale verifica periodica va effettuata dopo i primi 45 giorni di ogni bimestre. Ad ogni verifica, il responsabile comunica tempestivamente il grado (vedi note alla scheda di incentivazione) di raggiungimento degli obiettivi rapportato al periodo trascorso dall'inizio del progetto, al gruppo di dipendenti interessato e agli uffici competenti dell'Amministrazione.

Incentivi

L'incentivo complessivamente determinato come indicato nella lettera e) del paragrafo "Procedura" viene attribuito al gruppo che ha eseguito il progetto nella misura percentuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi. Il personale partecipante accede ad una quota parte variabile dell'incentivo come sopra determinato, in relazione all'impegno misurato e all'apporto individuale valutato dal responsabile con la *scheda di incentivazione*.

La *scheda individuale di incentivazione* va sottoscritta dal responsabile della struttura e per presa visione dal dipendente interessato.

Scheda di incentivazione

Struttura _____
 Cognome _____ Nome _____
 Categoria _____ Progetto _____

	Parametri	VALORE Massimo	Attribuibile
A <small>VEDI NOTA</small>	Grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del gruppo	100%	100 - 80 – 60 – 40 – 0
B <small>VEDI NOTA</small>	Continuità nell'impegno	100%	NR/NRT % con valore massimo di NR=NRT
C <small>VEDI NOTA</small>	Valutazione dell'apporto individuale	100%	da 80 a 100
Determinazione incentivo: Valore unitario x NR x C x A (con valore massimo di NR=NRT)			

Responsabile della Struttura

Dipendente

Note alla scheda:

A) Grado di raggiungimento degli obiettivi del progetto

Totalmente raggiunto: 100%

Parzialmente raggiunto: fino a 80% , 60%, 40%

Non raggiunto: inferiore a 40%

B) **Continuità nell'impegno** = percentuale di rientri pomeridiani effettuati nell'arco temporale del progetto (NR), rispetto alla totalità dei rientri (NRT), riferiti allo stesso periodo, calcolati sulla base dell'orario adottato dal dipendente (1,...4, rientri settimanali).

C) **Valutazione, effettuata dal Responsabile, dell'apporto al progetto da parte del singolo partecipante.**

Erogazione degli incentivi

L'incentivo viene erogato in rate bimestrali, a verifica periodica avvenuta relativamente al periodo trascorso dall'inizio del progetto.

In sede di verifica finale si darà corso ad eventuali compensazioni positive se il grado di raggiungimento definitivo degli obiettivi del progetto sarà superiore a quello fatto registrare nei bimestri precedenti.

La compensazione eventuale riguarda l'intero periodo del progetto e dipende soltanto dal differente grado di raggiungimento degli obiettivi (lettera A) della Nota precedente), ferme restando le altre variabili. L'importo relativo è erogato con l'ultima rata bimestrale.

Art. 6 Indennità mensile accessoria (IMA)

L'indennità mensile accessoria (IMA) prevista dall'art. 88 comma 2 lettera f) del CCNL vigente, rivolta al personale delle categorie contrattuali B, C, D, è finalizzata a garantire la qualità delle prestazioni e dei servizi erogati in considerazione dei processi riorganizzativi in atto e del contestuale contenimento degli organici, anche attraverso:

- l'adozione di nuove procedure informatiche;
- svolgimento delle fasi successive alla mappatura dei processi;
- interventi utili al miglioramento delle prestazioni di front office.

La valutazione viene effettuata con periodicità trimestrale a livello di macro-strutture attraverso la compilazione di un'attestazione da parte dei Dirigenti/Direttori.

L'IMA viene erogata per 12 mensilità.

L'importo previsto per l'IMA nella tabella dell'art. 2, viene ripartito rispettando i rapporti fissati e le modalità previste dai precedenti contratti integrativi per l'indennità di professionalità.

Art. 7 - Indennità di rischio o disagio – turni e sportello

Gli istituti dell'indennità di sportello (segreterie studenti), di rischio radiologico, di rischio da laboratorio, per la conduzione di automezzi, di reperibilità, per la piccola manutenzione, per il personale turnante (turni serali a rotazione del personale di portineria e di servizi ausiliari e tecnici), per centralinisti non vedenti e il gettone d'intervento per i custodi, continuano ad essere attribuiti come previsto dai precedenti contratti integrativi.

Art. 8 - Lavoro Straordinario

L'importo massimo da destinare a retribuzione del lavoro straordinario per l'anno 2013 è pari a euro **143.574,00**. Il numero massimo di ore di lavoro straordinario effettuabile dai dipendenti è pari a 180 per anno; solo per cause eccezionali tale limite può essere portato a 250 ore, come previsto dal D. Lgs. n. 66/08.04.2003 "Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce".

Art. 9 - Norma transitoria

Per l'anno 2013, la prima valutazione periodica di cui al precedente art. 6, viene effettuata con riferimento al primo semestre dell'anno.

Art. 10 - Validità ed efficacia dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 1/1/2013 e scadenza 31/12/2013. L'efficacia della presente ipotesi di accordo è condizionata al controllo e all'autorizzazione di cui all'art. 5, c. 3 CCNL 16.10.2008.

All'esito di quanto sopra sarà stipulato dalle parti il contratto definitivo.

DECLARATORIE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE

(EP e D titolari di incarico)

Ambito: *Rendimento quantitativo e qualitativo*

Componente: Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità. (es. Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi procedure, ambiente ecc..).

Valutazione per EP e D titolari di incarico

Punti 10

Ha dimostrato una elevata capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente apportando un contributo determinante ai processi di cambiamento, anticipando anche situazioni critiche attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento; ha mostrato il massimo coinvolgimento, e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro, e adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate.

Punti 8

Ha dimostrato una buona capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente apportando un contributo rilevante ai processi di cambiamento, anticipando anche situazioni critiche attraverso una attenta lettura del contesto di riferimento; ha mostrato un buon coinvolgimento, e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro, e discreto adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate.

Punti 6

Ha dimostrato una discreta capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente apportando un contributo rilevante ai processi di cambiamento, anticipando anche situazioni critiche attraverso una attenta lettura del contesto di riferimento; ha mostrato un certo coinvolgimento, e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro, e discreto adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate.

Punti 4

a dimostrato una capacità sufficiente di adattamento ai mutamenti organizzativi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente contribuendo secondo le proprie competenze ai processi di cambiamento; ha mostrato una flessibilità lavorativa nella media e sufficiente adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate.

Punti 2

Ha dimostrato una scarsa capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente non contribuendo ai processi di cambiamento; ha mostrato resistenza al cambiamento e scarsa flessibilità lavorativa, adattandosi con difficoltà alle diverse situazioni che si sono presentate.

Componente: Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità)

Valutazione per EP e D titolari di incarico

Punti 10

Ottime capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi. E' intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico – professionali, imprevisti o urgenti di particolare rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari. Le soluzioni a situazioni problematiche, impreviste e urgenti sono state definite con profondità e originalità di pensiero, capacità innovative, attenzione ai dettagli, attivando risorse e persone dentro e fuori l'unità di appartenenza.

Punti 8

Buone capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi. E' intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico – professionali, imprevisti o urgenti di un certo rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari. Le soluzioni a situazioni problematiche, impreviste e urgenti sono state definite con abilità e in modo convincente, attivando risorse e persone dentro e fuori l'unità di appartenenza.

Punti 6

Discrete capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi. E' intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico – professionali, imprevisti o urgenti di discreto rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative, cura dei particolari. Le soluzioni a situazioni problematiche, impreviste e urgenti sono state definite con una discreta abilità, attivando risorse e persone dentro e fuori l'unità di appartenenza.

Punti 4

Sufficienti capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi. E' intervenuto, su indirizzi e direttive, nel risolvere problemi tecnico – professionali mediamente complessi con sufficiente tempestività e proponendo soluzioni. Le soluzioni a situazioni problematiche sono state definite in modo appena soddisfacente.

Punti 2

Scarsa iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni in situazioni problematiche.

Componente: Attenzione dimostrata al risultato. Qualità dei risultati ottenuti

Valutazione per EP e D titolari di incarico

Punti 15

Ha dimostrato un elevato orientamento ai risultati finali propri e del servizio di appartenenza. Le attività lavorative sono state svolte in modo esemplare, con grande tempestività, flessibilità di intervento e totale affidabilità. Ha garantito massima puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione, elevato impegno ed efficienza.

Punti 12

Ha dimostrato un buon orientamento ai risultati finali propri e del servizio di appartenenza. Le attività lavorative sono state svolte con un grado più che soddisfacente di tempestività e di affidabilità. Ha garantito buona puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione, con grande impegno ed efficienza.

Punti 9

Ha dimostrato un discreto orientamento ai risultati finali propri e del servizio di appartenenza. Le attività lavorative sono state svolte con un grado soddisfacente di tempestività e di affidabilità. Ha garantito una discreta puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione, con impegno ed efficienza.

Punti 6

Ha dimostrato un orientamento sufficiente ai risultati finali propri e del servizio di appartenenza, pur facendo prevalere anche consuetudini di lavoro, curando le singole attività di lavoro e perdendo di vista il servizio complessivo. Le attività lavorative sono state svolte con un grado soddisfacente di tempestività e di affidabilità. Ha garantito sufficiente puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione, adeguato impegno ed efficienza.

Punti 3

Ha dimostrato scarso orientamento ai risultati finali, concentrandosi più sulle singole attività di lavoro che sull'esito finale dello stesso. Gli elaborati e le attività di competenza sono stati di scarso livello qualitativo e hanno richiesto molti interventi di correzione. Le attività lavorative sono state svolte con un grado non soddisfacente di tempestività e di affidabilità.

Ambito: *Competenza professionale e capacità tecnica*

Componente: Preparazione professionale dimostrata; studio, ricerca, elaborazione /progettazione dei dati e/o piani di elevata specializzazione e complessità. - Conoscenze professionali dimostrate (conoscenze teoriche delle procedure ecc.). Capacità di diversificare e sviluppare le competenze.

Valutazione

Punti 15 per EP, punti 10 per D con incarico

Ha dimostrato una completa padronanza delle conoscenze professionali generali e specialistiche, anche nei loro fondamenti teorici e concettuali. Nel proprio campo di intervento ha costituito, per le sue conoscenze professionali specifiche, un punto di riferimento autorevole, mantenendo un costante aggiornamento e capacità di approfondimento. Ha dimostrato grande attitudine a diversificare ed ampliare le proprie esperienze e conoscenze teorico- professionali, nonché particolare flessibilità e prontezza ad affrontare situazioni nuove, anche con soluzioni innovative.

Punti 12 per EP, punti 8 per D con incarico

Ha dimostrato buone ed aggiornate conoscenze professionali generali e specialistiche, con capacità di collegamento in chiave interdisciplinare. Nel proprio campo di intervento ha dimostrato valide e aggiornate conoscenze professionali specifiche. Si è mostrato disponibile e interessato a diversificare le esperienze e conoscenze teorico – professionali e ha mostrato attitudine anche nell'affrontar situazioni nuove.

Punti 9 per EP, punti 6 per D con incarico

Ha dimostrato discrete conoscenze professionali generali e specialistiche adeguate all'unità organizzativa. Nel proprio campo di intervento ha dimostrato un discreto livello di conoscenze professionali specifiche, suscettibile di arricchimento. Ha manifestato una discreta propensione a diversificare le esperienze e conoscenze teorico- professionali e ad affrontare situazioni nuove.

Punti 6 per EP, punti 6 per D con incarico

Ha dimostrato conoscenze professionali generali e specialistiche adeguate all'unità organizzativa. Nel proprio campo di intervento ha dimostrato un accettabile livello di conoscenze professionali specifiche, suscettibile di arricchimento. Ha manifestato una sufficiente propensione a diversificare le esperienze e conoscenze teorico-professionali e ad affrontare situazioni nuove.

Punti 3 per EP, punti 2 per D con incarico

Ha dimostrato scarse conoscenze professionali generali e specialistiche, non adeguate all'unità organizzativa. Nel proprio campo di intervento ha dimostrato un insufficiente livello di conoscenze professionali specifiche. Ha manifestato una scarsa propensione a diversificare le esperienze e conoscenze teorico- professionali e ad affrontare situazioni nuove, attuando comportamenti di rifiuto e resistenza al cambiamento.

Componente: Capacità professionali e tecniche (conoscenze teorico/pratiche delle procedure, grado di specializzazione raggiunto).

Valutazione

Punti 10 per EP, punti 15 per D con incarico

Ottima capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale. Elevata capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica. Approfondite capacità tecniche specialistiche re-

lative alle attività svolte. Eccellenti capacità di utilizzo degli strumenti informatici. Ottima capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, operando secondo indirizzi di massima e non necessitando di istruzioni specifiche e di dettaglio.

Punti 8 per EP, punti 12 per D con incarico

Buone capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale. Buone capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica. Approfondite capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte. Buone capacità di utilizzo degli strumenti informatici. Buone capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, operando secondo indirizzi di massima e necessitando solo raramente di istruzioni specifiche e di dettaglio.

Punti 6 per EP, punti 9 per D con incarico

Discrete capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale. Discrete capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica. Discrete capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte. Discrete capacità di utilizzo degli strumenti informatici. Discrete capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, operando secondo indirizzi di massima e necessitando talvolta di istruzioni specifiche e di dettaglio.

Punti 4 per EP, punti 6 per D con incarico

Capacità nella media di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale. Sufficienti capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte. Capacità di utilizzo degli strumenti informatici. Adeguate capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, operando secondo indirizzi definiti e precisati; richiede spesso anche istruzioni specifiche.

Punti 2 per EP, punti 3 per D con incarico

Scarse capacità professionali e tecniche. La capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale non permette una corretta ed efficiente realizzazione delle attività svolte. Insufficienti capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte. Scarsa capacità di utilizzo degli strumenti informatici. Il livello di autonomia è basso e si traduce in una richiesta frequente di indirizzi e controlli delle attività di competenza da parte dei colleghi e superiori.

Ambito: *Integrazione personale nell'organizzazione*

Componente: Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio

Valutazione per EP e D titolari di incarico

Punti 10

Ha dimostrato una elevata capacità di lavorare in gruppo, spirito di collaborazione con gli altri colleghi e senso di responsabilità. Ha assicurato in ogni modo, collaborazione costruttiva e disponibilità anche verso le esigenze di altre unità organizzative e di altri processi di servizio, con un forte orientamento al miglioramento dei processi complessivi dell'ente. Ha dimostrato elevata capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione.

Punti 8

Ha dimostrato una buona capacità di lavorare in gruppo, spirito di collaborazione con gli altri colleghi e senso di responsabilità. Ha assicurato, collaborazione costruttiva e disponibilità anche verso le esigenze di altre unità organizzative e di altri processi di servizio, con un buon orientamento al miglioramento dei processi complessivi dell'ente. Ha dimostrato buone capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione.

Punti 6

Ha dimostrato una discreta capacità di lavorare in gruppo, spirito di collaborazione con gli altri colleghi e senso di responsabilità. Ha assicurato, collaborazione costruttiva e disponibilità anche verso le esigenze di altre unità organizzative e di altri processi di servizio, con un discreto orientamento al miglioramento dei processi complessivi dell'ente. Ha dimostrato capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione.

Punti 4

Ha dimostrato una sufficiente capacità di lavorare in gruppo, spirito di collaborazione con gli altri colleghi e senso di responsabilità. Ha assicurato, quando richiesto, collaborazione costruttiva e disponibilità anche verso le esigenze di altre unità organizzative e di altri processi di servizio, con un adeguato orientamento al miglioramento dei processi complessivi dell'ente. Ha dimostrato una sufficiente capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione.

Punti 2

Ha dimostrato una scarsa capacità di lavorare in gruppo, spirito di collaborazione con gli altri colleghi e senso di responsabilità. Ha mostrato uno scarso spirito di collaborazione, partecipando in modo marginale e passivo al miglioramento dei processi complessivi dell'unità di riferimento.

Componente: Capacità di rapportarsi con l'utenza finale interna ed esterna.

Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione di informazioni

Valutazione per EP e D titolari di incarico

Punti 10

Ha dimostrato forte attenzione e abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso gli utenti finali del servizio, sia essi interni che esterni all'ente e gli altri interlocutori abituali. Ha anticipato e evitato momenti di tensione e conflitto, anche risolvendo situazioni critiche. Ha dimostrato forte attenzione e abilità nelle relazioni con i colleghi, elevata attitudine al lavoro di gruppo. Ha favorito in modo determinante la circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo

verso l'organizzazione. Ha dimostrato elevata propensione ad accogliere suggerimenti e proposte. Possiede una eccellente chiarezza espositiva.

Punti 8

Ha dimostrato grande attenzione e abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso gli utenti finali del servizio, sia essi interni che esterni all'ente, e gli altri interlocutori abituali. Ha gestito momenti di tensione e conflitto. Ha manifestato correttezza e disponibilità nei rapporti verso i colleghi, propensione al lavoro di gruppo. Ha contribuito alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione. Ha dimostrato buona propensione ad accogliere suggerimenti e proposte. Possiede una buona chiarezza espositiva.

Punti 6

Ha dimostrato attenzione e abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso gli utenti finali del servizio, sia essi interni che esterni all'ente, e gli altri interlocutori abituali. Ha gestito momenti di tensione e conflitto. Ha manifestato correttezza e disponibilità nei rapporti verso i colleghi, propensione al lavoro di gruppo. Ha contribuito alla circolazione delle informazioni nell'ambito del proprio contesto. Ha dimostrato discreta propensione ad accogliere suggerimenti e proposte. Possiede una discreta chiarezza espositiva.

Punti 4

Ha intrattenuto rapporti di collaborazione improntati a correttezza e disponibilità verso gli utenti dei servizi e gli altri interlocutori abituali. Ha intrattenuto rapporti di collaborazione improntati a correttezza e disponibilità verso i colleghi. Ha contribuito alla circolazione di informazioni nell'ambito del proprio contesto. Ha dimostrato adeguata propensione ad accogliere suggerimenti e proposte. Possiede una sufficiente chiarezza espositiva.

Punti 2

Ha dimostrato scarsa abilità sia nelle relazioni e nella comunicazione verso gli interlocutori esterni sia nelle relazioni e nella comunicazione verso i colleghi emancanza di disponibilità. Non ha contribuito alla circolazioni di informazioni.

Ambito: *Capacità organizzative e gestionali*

Componente: Capacità di gestione del personale; leadership, autorevolezza, consapevolezza

Livelli valutazione

Punti 10 per EP, punti 5 per D con incarico

Ha mostrato notevoli capacità di motivare e valorizzare i collaboratori e colleghi, e ha offerto un contributo particolarmente significativo alla organizzazione delle risorse umane. Ha mostrato notevole capacità di utilizzo della delega e ha creato un clima organizzativo positivo.

Punti 8 per EP, punti 4 per D con incarico

Ha mostrato buone capacità di motivare e valorizzare i collaboratori e colleghi, e ha contribuito alla organizzazione delle risorse umane. Ha mostrato una buona attitudine alla delega e ha contribuito alla creazione di un clima organizzativo positivo.

Punti 6 per EP, punti 3 per D con incarico

Ha mostrato discrete capacità di motivare e valorizzare i collaboratori e colleghi, e ha contribuito alla organizzazione delle risorse umane. Ha mostrato una discreta attitudine alla delega e ha contribuito alla creazione di un clima organizzativo positivo.

Punti 4 per EP, punti 2 per D con incarico

Ha mostrato sufficiente sensibilità per la motivazione dei collaboratori e colleghi e ha contribuito alla organizzazione delle risorse umane. Ha esercitato la delega e ha contribuito alla creazione di un clima organizzativo positivo.

Punti 2 per EP, punti 1 per D con incarico

Ha mostrato scarsa sensibilità per la motivazione dei collaboratori e colleghi e ha contribuito marginalmente alla organizzazione delle risorse umane.

Componente: Capacità dimostrata nell'organizzare e/o coordinare il lavoro di unità semplici. - Programmazione delle attività - Capacità di gestione delle risorse

Punti 10 per EP, punti 5 per D con incarico

Ha dimostrato notevole capacità ed ha offerto un significativo contributo alla organizzazione e razionalizzazione delle procedure di lavoro, alla organizzazione dell'unità di appartenenza e delle mansioni dei collaboratori. Ha promosso con intensità e impegno l'attività di programmazione delle attività di competenza, garantendo il massimo rispetto dei tempi. Ha mostrato notevole capacità ed ha offerto un contributo particolarmente significativo alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato elevata sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati).

Punti 8 per EP, punti 4 per D con incarico

Ha dimostrato buone capacità ed ha offerto un significativo contributo alla organizzazione e razionalizzazione delle procedure di lavoro, alla organizzazione dell'unità di appartenenza e delle mansioni dei collaboratori. Ha promosso con buon impegno l'attività di programmazione delle attività di competenza, garantendo il rispetto dei tempi. Ha mostrato buone capacità ed ha offerto un contributo rilevante alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato buona sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati).

Punti 6 per EP, punti 3 per D con incarico

Ha dimostrato discrete capacità ed ha offerto un contributo alla organizzazione e razionalizzazione delle procedure di lavoro, alla organizzazione dell'unità di appartenenza e delle mansioni dei collaboratori. Ha promosso con discreto impegno l'attività di programmazione delle attività di competenza, garantendo il rispetto dei tempi. Ha mostrato discrete capacità ed ha offerto un contributo alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato discreta sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati).

Punti 4 per EP, punti 2 per D con incarico

Ha promosso in modo adeguato l'attività di programmazione delle attività di competenza, garantendo il rispetto dei tempi. Ha dimostrato sufficienti capacità ed ha contribuito secondo le proprie competenze alla organizzazione e razionalizzazione delle procedure di lavoro, alla organizzazione dell'unità di appartenenza e delle mansioni dei collaboratori. Ha garantito sufficienti informazioni relative alle attività svolte. Ha partecipato alla realizzazione di una gestione per obiettivi. Ha contribuito alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato sensibilità economica adeguata al ruolo svolto (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati).

Punti 2 per EP, punti 1 per D con incarico

Ha svolto in modo insoddisfacente le attività di programmazione, non garantendo il rispetto dei tempi e delle scadenze. Non ha contribuito alla razionalizzazione delle procedure di lavoro, dimostrando forte resistenza al cambiamento. Ha gestito in modo non adeguato delle risorse affidate. Non ha mostrato sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati).

Ambito: Contributo apportato al processo di ampliamento dei tempi di erogazione dei servizi all'utenza

Componente: Coefficiente di presenza

Valutazione per D con incarico

Punti 10

Coefficiente di presenza superiore o uguale al 95%

Punti 8

Coefficiente di presenza superiore o uguale al 85%

Punti 6

Coefficiente di presenza superiore o uguale al 75%

Punti 4

Coefficiente di presenza superiore o uguale al 60%

Punti 2

Coefficiente di presenza superiore o uguale al 50%