



# COMUNE DI BIANCAVILLA

95033 BIANCAVILLA (Provincia di Catania)

Codice Fiscale 80009050875 - Partita IVA 01826320879

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE N. 1

2° SERVIZIO "PERSONALE"

## **BANDO**

PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

E

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE ANNO 2015

### ARTICOLO 1

#### LA DISCIPLINA

In deroga a quanto stabilito dall'art. 42 del vigente Contratto Collettivo Decentrato integrativo del personale non dirigente, approvato con deliberazione della G.M. n. 59 del 11/3/2013, nella parte in cui viene definita che la progressione "dovrà interessare una percentuale di dipendenti non inferiore al 40%", si stabilisce che la progressione dovrà interessare una percentuale, del personale rapportata alla somma destinata per tale progressione economica e, comunque, non inferiore al 35%. Nel definire tale percentuale si aumenterà all'unità, superiore l'unità i cui decimali supereranno il 50, mentre saranno azzerati quelli inferiori.

### ARTICOLO 2

#### — I REQUISITI

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello di indizione della procedura delle selezioni.
2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di indizione della procedura delle selezioni l'anzianità di almeno 36 mesi nella posizione economica.
3. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100° nella valutazione.

### ARTICOLO 3

#### LA PROCEDURA

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno successivo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del dirigente (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti del responsabile) del personale,

- viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet del Comune per almeno 15 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.
  3. I dipendenti interessati presentano, entro i 10 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando, apposita istanza, con l'indicazione della data dell'assunzione in servizio e della qualifica rivestita. I dipendenti con provenienza da altre amministrazioni dovranno corredare l'istanza con la certificazione di servizio prestato prima dell'assunzione in questo Ente e la valutazione avuta per gli anni previsti dal presente bando (2012 – 2013 – 2014).
  4. Il dirigente/responsabile del personale, esamina la richiesta di partecipazione e i fascicoli personali dei richiedenti, conservati presso il competente ufficio, ed assegna il relativo punteggio.
  5. Il dirigente/responsabile del personale forma la graduatoria per ogni categoria ed ogni area indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.
  6. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dallo 1 gennaio dell'anno 2015.
  7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

#### ARTICOLO 4

##### DISPOSIZIONI COMUNI

1. Al dipendente cui è stata irrogata nei 3 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche la sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni si vede ridotto del 60% il punteggio; se in tale arco temporale ha avuto la sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni si vede ridotto del 40% il punteggio ottenuto.
2. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.

#### ARTICOLO 5

##### LE PROGRESSIONI NELLE CATEGORIE

1. Per i passaggi all'interno delle categorie i criteri di valutazione sono i seguenti:
  - a) la media delle valutazioni fatte dal dirigente/responsabile competente nel triennio precedente: fino a 80 punti (si diminuisce in modo proporzionale la media delle valutazioni conseguite);
  - b) Servizio prestato fino a 20 punti (0,5 per ogni anno di servizio per un massimo di 40 anni).

## ARTICOLO 6

### LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base delle schede di cui agli allegati "A e B" al presente bando. Tale metodologia è quella che viene utilizzata anche per la erogazione della indennità di produttività. Negli enti privi di dirigenti la valutazione dei titolari di posizione organizzativa ai fini della partecipazione alle progressioni orizzontali è effettuata dall'organismo di valutazione sulla base della metodologia utilizzata per la erogazione della indennità di risultato e costituisce una graduatoria a se stante.
2. La valutazione è effettuata annualmente dal dirigente (o negli enti che ne sono sprovvisti dal responsabile) della articolazione organizzativa in cui il dipendente, presta la sua attività.
3. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) in cui la attività è stata svolta in modo prevalente.
4. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)**

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti  
 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti  
 VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 5 punti  
 AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti

**2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)**

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità/Fattori di valutazione	Peso ponderale	Grado di valutazione raggiunto obiettivo%	Punteggio complessivo
					Fino al massimo di 40 punti

**3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	20 40 60 80 100	
2	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b>  Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	1	20 40 60 80 100	
3	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	2	20 40 60 80 100	
4	<b>Gestione economica ed organizzativa</b>	3	20 40 60 80 100	

	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			
5	<b>Autonomia</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	2	20 40 60 80 100	
6	<b>Decisionalità</b> Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	1	20 40 60 80 100	
7	<b>Tensione al risultato</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	2	20 40 60 80 100	
8	<b>Flessibilità</b> Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	1	20 40 60 80 100	
9	<b>Attenzione alla qualità</b> Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	2	20 40 60 80 100	
10	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	2	20 40 60 80 100	
		20		MAX 20 PUNTI

**4) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	5	20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	10	20 40 60 80 100	
		15		MAX 15 PUNTI

**5) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 5 punti)**

**TABELLA RIASSUNTIVA**

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
CAPACITA' MANAGERIALI	
COMPETENZE PROFESSIONALI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE	

ALLEGATO

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

P.O.

SIG.

Cat.

**1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI (Fino a 60 punti)**

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6
Descrizione dell'obiettivo/ azioni operative	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità/Fattori di valutazione	Peso ponderale	Grado di valutazione raggiungimento obiettivo%	Punteggio complessivo
				100%	
			60		punti

**2) VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (Fino a 20 punti)**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/Indicatore	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura			
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività			
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze			
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza			
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi			
		20		

**3) VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 10 punti)**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/Indicatore	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			

4) VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA (di competenza del Nucleo di Valutazione)  
(fino a 10 punti)

TABELLA RIASSUNTIVA

VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	
VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI	
VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA	
TOTALE	