

5.2 Personale non titolare di P.O.

Per quanto riguarda il personale non titolare di P.O. si procede come segue:

- per il 60% al personale con la valutazione complessiva più alta;
- per il 40% al personale con valutazione complessiva comunque superiore al minimo previsto.

La ripartizione avviene in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria economica di ciascuno; in caso di parità di punteggio si calcolerà la media delle valutazioni conseguite negli ultimi tre anni di servizio presso il Comune di Santo Stefano Lodigiano ed in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio presso il Comune di Santo Stefano Lodigiano.

Per essere ammessi al fondo di ripartizione occorre una valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno quattro mesi nell'anno oggetto di processo di valutazione.

Suddiviso il personale con le modalità sopra indicate, si procede alla quantificazione dell'ammontare del premio da erogare tenendo conto, altresì, per ciascun dipendente, del monte orario settimanale, del servizio prestato nell'anno e utilizzando i parametri di seguito indicati per categoria:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
C	1,20
D	1,30

In ogni caso, il trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuito al personale con la valutazione più alta, dovrà essere superiore a quella del restante personale.

Entro il mese di aprile di ogni anno, la retribuzione di produttività viene pagata a tutto il personale e contemporaneamente vengono pubblicate sul sito internet comunale, nella sezione "trasparenza, valutazione e merito", le tabelle relative alla valutazione delle performance così come previsto dalla normativa di riferimento.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Punteggio assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio (su certificazione O.C.V.)	Max 40 punti:	
Valutazione da parte del Titolare di Posizione Organizzativa	Max 50 punti:	
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	da 0 a 3	
Efficienza organizzativa e affidabilità	da 0 a 3	
Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di professionalità	da 0 a 3	
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	da 0 a 3	
Grado di responsabilità verso i risultati	da 0 a 3	
Abilità tecnico operativa	da 0 a 5	
Livello di autonomia – iniziativa	da 0 a 5	
Rispetto dei tempi di esecuzione – Rilascio delle procedure	da 0 a 3	
Quantità delle prestazioni	da 0 a 15	
Flessibilità	da 0 a 7	
Performance organizzativa	Max 10 punti	
TOTALE	Max 100 punti	

Santo Stefano Lodigiano,

Il Responsabile del servizio	
Il Dipendente per presa visione	
Il Titolare di Posizione Organizzativa	

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

IL DIPENDENTE per autorizzazione

Valutazione da parte del Titolare di Posizione Organizzativa (Max 50 punti):

Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi.

	punteggio
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza: Si valutano le capacità nell'istaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali	da 0 a 3
Efficienza organizzativa e affidabilità: Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento	da 0 a 3
Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di professionalità: Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali – quantitativo del servizio	da 0 a 3
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità: Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali	da 0 a 3
Grado di responsabilità verso i risultati: Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente	da 0 a 3
Abilità tecnico operativa: Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico – operativo anche riguardo all'utilizzo di mezzi informatici	da 0 a 5
Livello di autonomia – iniziativa Si valutano le capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro)	da 0 a 5
Rispetto dei tempi di esecuzione – Rilascio delle procedure: Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi	da 0 a 3
Quantità delle prestazioni: Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o un servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile	da 0 a 15
Flessibilità: Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza sia all'Amministrazione	da 0 a 7

Performance organizzativa (Max 10 punti):

	punti
Il giudizio dei valutatori è gravemente insufficiente (soddisfazione $\leq 30\%$)	0
Il giudizio dei valutatori è insufficiente (soddisfazione $\geq 30\%$ e $\leq 59\%$)	2
Il giudizio dei valutatori è sufficiente (soddisfazione $\geq 59\%$ e $\leq 69\%$)	6
Il giudizio dei valutatori è discreto (soddisfazione $\geq 69\%$ e $\leq 79\%$)	7
Il giudizio dei valutatori è buono (soddisfazione $\geq 79\%$ e $\leq 89\%$)	8
Il giudizio dei valutatori è ottimo (soddisfazione $\geq 89\%$)	10