

COMUNE DI CALSTELFRANCO DI SOTTO

Provincia di Pisa

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Il sistema di valutazione dei risultati conseguiti dai titolari di posizione organizzativa dell'ente è rivolto a migliorare la qualità e l'efficienza complessiva dei servizi comunali e a favorire l'impostazione del lavoro per obiettivi e risultati, valorizzando le risorse professionali migliori e disincentivando i comportamenti non produttivi.
2. Il sistema di valutazione ha lo scopo per ciascun periodo preso in esame:
 - di misurare le prestazioni dei titolari di posizione organizzativa in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata (RPP, PEG, altri progetti);
 - di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati;
3. I due aspetti sono misurati attraverso un'apposita scheda riportata in allegato alle presenti istruzioni generali.
4. La valutazione complessiva di ciascuna posizione organizzativa è proposta dal nucleo di valutazione comunale; la competenza finale è del Sindaco.
5. Alla valutazione è collegata la quota individuale di retribuzione di risultato, determinata come indicato nella scheda di valutazione allegata.
6. Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno le quote saranno riproporzionate al periodo.
7. Le schede contenenti la valutazione di ciascun titolare di posizione organizzativa sono inserite e conservate nei rispettivi fascicoli personali a cura del Servizio personale.

PARTE 2 – VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI MANAGERIALI E PROFESSIONALI DELLE P.O.

PARAMETRO DI VALUTAZIONE	Insuff.	Scarso	Suff.	Buono	Ottimo
	2	4	6	8	10
1. Capacità di valutare i collaboratori mediante una significativa differenziazione dei giudici all'interno delle schede di valutazione <i>Esplicitazione (eventuale)</i>					
2. Sensibilità e capacità nel rapporto con il pubblico e/o nella collaborazione con gli organi politici <i>Esplicitazione (eventuale)</i>					
3. Propensione all'aggiornamento professionale in merito alla normativa e alle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro <i>Esplicitazione (eventuale)</i>					
4. Tempestività negli adempimenti legati all'esigenze dell'ente e del servizio <i>Esplicitazione (eventuale)</i>					
5. Disponibilità al confronto con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni <i>Esplicitazione (eventuale)</i>					
TOTALE PUNTEGGIO (B)				

La somma del parametro A con il parametro B (quest'ultimo preventivamente rapportato al massimo di 50), determina la valutazione finale, che è il moltiplicatore da applicare all'unità di risultato preventivamente determinata dalla Giunta (tra il 10 e il 25% dell'indennità di posizione).

VALUTAZIONE SINTETICA FINALE = A + B