

COMUNE DI CASORATE SEMPIONE

ANALISI DELLA PRODUTTIVITA'

PRO ANNO

Settore _____ Ufficio _____

SCHEMA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE (SIVAL)

La Scheda SIVAL consente di effettuare:

1. l'analisi della produttività dei processi elementari che, nel loro insieme, rappresentano il livello di produttività dell'Ente;
2. qualsiasi tipo di monitoraggio;
3. la valutazione delle Risorse umane, in relazione al patto di coordinamento effettuato all'inizio e nel corso dell'anno dal/la valutando/a con la funzione organizzativa ad esso/a sovraordinata.

A fine anno va conservata nel fascicolo personale di ciascuna Risorsa umana, cui verrà data fotocopia.

Responsabile Settore _____ Responsabile sovraordinato _____

Nome e cognome del/la valutando/a	Funzione –Categoria

<u>LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI</u>	Obiettivi	Percentuale dello effettivo conseguimento (0:1; 60%: 2; 70%: 3; 80%: 4; 90%: 4,5; 100%: 5)	Conseguimento alla scadenza programmata (5 punti per il conseguimento alla scadenza con riduzioni di un punto per ogni ritardo predeterminato)		<u>Medie parziali dei punteggi del conseguimento degli obiettivi</u>
1. Gli <u>obiettivi</u> sono quelli riportati nella Scheda SICOR. Basta elencare i numeri distintivi che li individuano). 2. Le <u>percentuali</u> di effettivo conseguimento degli obiettivi, le <u>scadenze</u> del conseguimento stesso, derivano dalla Scheda SICOR. 3. Il <u>punteggio</u> si riferisce ad una scala pentametrica, considerando tutti i decimali fra 1 e 5. 4. Le <u>inadeguatezze</u> del Settore per cause estranee alla responsabilità del/la valutando/a sono complessivamente considerate pari a 4,5 punti (90% ogni singolo obiettivo non conseguito compiutamente per cause "esterne" al Settore). 5. Gli <u>obiettivi annullati</u> non sono considerati nel computo.					
Media generale dei <u>punteggi del conseguimento degli obiettivi (A)</u>					

Tipi di lavoro, livello di coordinamento, capacità espresse	<u>QUALITÀ DEL COMPORTAMENTO</u>				Medie parziali dei punteggi della qualità del comportamento
	Leadership (solo funz. sovr.) Iniziativa (altri)	Coordinamento (impiego delle capacità individuali)	Innovazione (attività, apertura e contributi)	Partecipazione (apporto creativo al lavoro comune)	
<i>Relazioni con l'utenza</i>					
<i>Rapporti interni</i>					
<i>Apporto al clima di lavoro</i>					
<i>Flessibilità</i>					
<i>Operatività</i>					
<i>Semplificazione dei processi</i>					
<i>Economicità</i>					
<i>Qualità dell'attività di ruolo</i> (solo Pos. Org. o di Resp)					
NOTA Punti 1: negativo Punti 2: sufficiente Punti 3: buono Punti 4: molto buono Punti 5: ottimo Possono essere utilizzati i decimali	Media generale dei punteggi della <u>qualità del comportamento (B)</u>				
	Media generale dei <u>punteggi del conseguimento degli obiettivi (A)</u> (riporto dalla scheda precedente)				
	Media finale (<u>indice</u>) di <u>valutazione della produttività</u> (A + B / 2)				

COMUNE DI CASORATE SEMPIONE

NUCLEO DI VALUTAZIONE

SETTORE

RESPONSABILE

PRO ANNO _____

REPORT SITUAZIONE AL 30 giugno

OBIETTIVI	CONSEGUIMENTO SCADENZE DEL POA					
	Numero inizio anno	Numero nuovi	Annullati	Complessivi	Con scadenze rispettate	Con scadenze non rispettate
ORDINARI						
STRATEGICI						

NOTE, ANALISI, PRECISAZIONI:

CASORATE SEMPIONE,

FIRMA:

REPORT SITUAZIONE AL 31 dicembre

OBIETTIVI	QUOTA PERCENTUALE DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI						
	NUMERO (obiettivi)	100 %	90 %	75 %	50 %	25 %	0
ORDINARI (peso 1)							
STRATEGICI (peso 2)							
TOTALE (numerico)							
TOTALE (ponderale)							

NOTE, ANALISI, PRECISAZIONI:

CASORATE SEMPIONE,

FIRMA:

SETTORE

UFFICIO.....

OBJ ORDINARI

100%..... 90%..... 75%..... 50%..... 25%..... 0.....

OBJ STRATEGICI.....

100%..... 90%..... 75%..... 50%..... 25%..... 0.....

UFFICIO.....

OBJ ORDINARI

100%..... 90%..... 75%..... 50%..... 25%..... 0.....

OBJ STRATEGICI.....

100%..... 90%..... 75%..... 50%..... 25%..... 0.....

UFFICIO.....

OBJ ORDINARI

100%..... 90%..... 75%..... 50%..... 25%..... 0.....

OBJ STRATEGICI.....

100%..... 90%..... 75%..... 50%..... 25%..... 0.....

UFFICIO.....

OBJ ORDINARI

100%..... 90%..... 75%..... 50%..... 25%..... 0.....

OBJ STRATEGICI.....

100%..... 90%..... 75%..... 50%..... 25%..... 0.....

COMUNE DI CASORATE SEMPIONE

OGGETTO: Criteri per l'aggiornamento del sistema di valutazione delle Risorse umane

A seguito dell'ormai lunga implementazione del sistema valutativo dell'Ente appare necessario attuare alcuni perfezionamenti. E', infatti, necessario che tale sistema sia del tutto conforme e funzionale all'attività svolta e alle funzioni / responsabilità ricoperte dalle Risorse umane operanti ai vari livelli. Inoltre la valutazione deve diventare un vero e proprio processo, cioè una successione di incontri, di momenti di analisi e di condivisione dell'attività svolta fra il valutatore ed il valutato. E tali "momenti" devono vertere sia sugli obiettivi – in generale sulle percentuali di obiettivi - a ciascuno chiaramente assegnati, sia sui rispettivi compiti, sia sulle specifiche responsabilità. La valutazione, quindi, non può limitarsi ad un'analisi – sia pure corretta ed approfondita - fatta dal valutatore a fine anno, quindi "una tantum", ma deve "seguire" e supportare il comune lavoro, effettuando gli accennati incontri almeno all'inizio, a metà ed a fine anno. In definitiva deve costituire parte integrante sia della gestione che dei controlli e della stessa programmazione.

Un maggiore riconoscimento dell'apporto dato da ciascuna Risorsa umana è importante sia per l'interessato - che vede in tal maniera maggiormente chiarito, riconosciuto e rafforzato il proprio status - sia per la produttività dell'Ente. Bisogna, quindi, evidenziare meglio la qualità dei rapporti con l'utenza, con i colleghi e con gli altri Uffici, il clima lavorativo, l'apporto all'efficienza, all'efficacia ed all'economicità in relazione ai diversi gradi di innovazione, di coordinamento e di partecipazione.

Infine è necessario semplificare gli indici, i dati, i valori ed i conteggi, rendendoli più chiari e significativi. La metodologia ai vari livelli deve, ovviamente, risultare analoga, pur nella presa in considerazione delle differenti funzioni.