

Proposta per l'erogazione al personale appartenente alle aree professionali del 5% delle risorse economiche di cui all'art. 3, comma 165 della Legge n. 350/2003.

Le finalità del sistema proposto sono: rilevare i risultati migliori, riconoscerli e premiarli, favorire un processo di comunicazione tra capo e collaboratori sulle aspettative e gli obiettivi dell'ufficio nonché sulle aree di miglioramento individuali.

Con riferimento all'anno 2007:

- La corresponsione del compenso sarà erogata al 20% del personale degli Uffici o unità organizzative. Detta percentuale sarà calcolata sulla base della graduatoria finale risultante dall'applicazione dei criteri di valutazione di seguito indicati, espressi dal dirigente dell'Ufficio o dal responsabile dell'unità organizzativa per le strutture non dirigenziali.
- Le valutazioni riferite ai direttori delle Segreterie delle Commissioni Tributarie Provinciali o Regionali non dirigenziali saranno espresse a livello centrale (Direzione della Giustizia Tributaria) su proposta del direttore regionale territorialmente competente.
- In caso di punteggio finale ex equo (pari merito) sarà preso in considerazione il maggior numero delle presenze in servizio.
- Per gli Uffici/unità organizzative con meno di 5 dipendenti sarà comunque attribuita una quota.
- Se dall'applicazione del coefficiente sopra specificato (20%) risulti una frazione superiore a 0,5 sarà applicato l'arrotondamento all'unità. Non si terrà conto delle frazioni inferiori o pari allo 0,50.
- Nel caso di avvicendamento, nel corso del 2007, di più dirigenti/responsabili in un Ufficio/unità organizzativa, la valutazione in parola spetta al dirigente/responsabile attualmente in carica, sentito – ove possibile – il/i dirigente/i o responsabile/i precedente/i.

CRITERI

1. **Valutazione della prestazione e delle competenze organizzative:** rispetto all'anno 2007 si ritiene che debbano valutarsi alcune aree di prestazione o comportamentali ritenute rilevanti; in particolare:
 - a) Qualità della prestazione
 - b) Impegno ed orientamento al risultato
 - c) Capacità relazionali.

La valutazione, con riferimento a ciascuna delle aree suddette, è articolata in 5 livelli di merito (da 1 a 5). Il significato delle aree e quello di ciascuno dei relativi livelli sono puntualmente descritti, al fine di consentire al valutatore una obiettiva e strutturata azione di valutazione.

AREA PRESTAZIONE/COMPETENZE ORGANIZZATIVE				
Area di valutazione		Descrizione	PUNTEGGIO (1-5)	PUNTEGGIO SINTETICO
1	Qualità della prestazione	Valore della prestazione realizzata in termini qualitativi, quantitativi e temporali	P1	PG: media punteggi colonna precedente $PG = \frac{\sum P_i}{3}$
2	Impegno ed orientamento al risultato	Capacità di raggiungere i risultati, nel rispetto dei tempi, di superare le difficoltà in modo flessibile e partecipativo, attenzione alla qualità del lavoro svolto	P2	
3	Capacità relazionali	Capacità di instaurare proficui rapporti di collaborazione sia all'interno che all'esterno dell'Ufficio di appartenenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico	P3	

2. **Rilevanza della prestazione:** importanza dei compiti svolti dal dipendente in relazione all'apporto fornito nell'ambito delle attività e degli obiettivi dell'ufficio. Potrebbe essere articolata in 5 livelli (da 1 a 5), secondo il seguente schema:

RILEVANZA della PRESTAZIONE

5	Svolgimento di funzioni/attività dell'Ufficio di particolare rilevanza, anche di coordinamento, ovvero di compiti caratterizzati da elevati livelli di responsabilità, unitamente alla partecipazione determinante alle attività dell'Ufficio nei momenti di maggior tensione operativa.
4	Partecipazione attiva a momenti/progetti di particolare rilevanza/esposizione per l'Ufficio
3	Partecipazione alle attività dell'Ufficio, senza un particolare livello di responsabilità
2	Limitata partecipazione alle funzioni/attività dell'Ufficio nel corso dell'anno
1	Partecipazione occasionale alle funzioni/attività dell'Ufficio nel corso dell'anno

AREA PRESTAZIONE/COMPETENZE ORGANIZZATIVE					AREA RILEVANZA DEI COMPITI ASSEGNATI (1-5)
Area di valutazione		Descrizione	PUNTEGGIO (1-5)	PUNTEGGIO SINTETICO	
1	Qualità della prestazione	Valore della prestazione realizzata in termini qualitativi, quantitativi e temporali	P1	PG: media punteggi colonna precedente $PG = \frac{\sum_{i=1} P_i}{3}$	R
2	Impegno ed orientamento al risultato	Capacità di raggiungere i risultati, nel rispetto dei tempi, di superare le difficoltà in modo flessibile e partecipativo, attenzione alla qualità del lavoro svolto	P2		
3	Capacità relazionali	Capacità di instaurare proficui rapporti di collaborazione sia all'interno che all'esterno dell'Ufficio di appartenenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico	P3		

Il punteggio totale si ottiene dalla media dei punteggi ottenuti nella “Valutazione della prestazione e delle competenze organizzative” moltiplicata per la “Rilevanza della prestazione”, ottenendo un punteggio finale variabile da 1 a 25.

Nella tabella che segue si rappresenta il funzionamento del sistema e vengono puntualmente definiti i contenuti delle aree di valutazione.

AREA PRESTAZIONE/COMPETENZE ORGANIZZATIVE					AREA RILEVANZA DEI COMPITI ASSEGNATI (1-5)	DEFINIZIONE PUNTEGGIO VALUTAZIONE E FINALE
Area di valutazione		Descrizione	PUNTEGGIO (1-5)	PUNTEGGIO SINTETICO		
1	Qualità della prestazione	Valore della prestazione realizzata in termini qualitativi, quantitativi e temporali	P1	PG: media punteggi colonna precedente $PG = \frac{\sum_{i=1} P_i}{3}$	R	PV: prodotto tra punteggio sintetico e rilevanza dei compiti assegnati
2	Impegno ed orientamento al risultato	Capacità di raggiungere i risultati, nel rispetto dei tempi, di superare le difficoltà in modo flessibile e partecipativo, attenzione alla qualità del lavoro svolto	P2			
3	Capacità relazionali	Capacità di instaurare proficui rapporti di collaborazione sia all'interno che all'esterno dell'Ufficio di appartenenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico	P3			

Di seguito si propone la descrizione dei livelli per singola area.

SIGNIFICATO DEI PUNTEGGI

AREA DI VALUTAZIONE

1-Qualità della prestazione

PUNTEGGIO	SIGNIFICATO
5	Nel corso dell'anno ha realizzato una prestazione di elevato livello qualitativo, caratterizzata anche dalla ricerca di soluzioni innovative ai problemi di lavoro
4	Nel corso dell'anno ha realizzato una prestazione particolarmente apprezzata, svolta con merito e continua applicazione
3	Nel corso dell'anno ha realizzato una prestazione complessivamente adeguata rispetto ai compiti svolti
2	Nel corso dell'anno ha realizzato una prestazione abbastanza adeguata dal punto di vista qualitativo o del rispetto delle scadenze
1	Nel corso dell'anno ha realizzato una prestazione non adeguata

SIGNIFICATO DEI PUNTEGGI

AREA DI VALUTAZIONE

2-Impegno ed orientamento al risultato

PUNTEGGIO	DESCRIZIONE
5	Nel corso dell'anno ha dimostrato capacità di risoluzione delle problematiche di lavoro affrontate e di saper proporre ed attuare soluzioni, creative ed innovative, per il raggiungimento anche degli obiettivi assegnati all'unità di appartenenza
4	Nel corso dell'anno ha dimostrato capacità di valutazione dei tempi di realizzazione delle attività affidate e delle relative criticità, proponendo, altresì, soluzioni alternative per il raggiungimento del risultato
3	Nel corso dell'anno ha dimostrato una buona tensione al risultato e capacità di rispettare i tempi previsti, mantenendo la qualità del servizio e proponendo soluzioni per le problematiche di lavoro affrontate

2	Nel corso dell'anno ha dimostrato un orientamento prevalentemente fondato su compiti e procedure, attenendosi in modo scrupoloso alle direttive impartite senza, tuttavia, capacità di applicarvi anche in modo flessibile
1	Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa attenzione al risultato ed ai relativi tempi di realizzazione degli obiettivi assegnati

SIGNIFICATO DEI PUNTEGGI

AREA DI VALUTAZIONE

3-Capacità relazionali

PUNTEGGIO	SIGNIFICATO
5	Nel corso dell'anno ha dimostrato di collaborare attivamente con i colleghi dell'Ufficio e con gli interlocutori esterni favorendo l'instaurazione di un clima lavorativo sereno e la circolazione delle informazioni, ponendosi sempre come soggetto promotore di iniziative di cooperazione finalizzate ad ottimizzare i risultati dell'ufficio e a prevenire eventuali conflitti.
4	Nel corso dell'anno ha instaurato rapporti improntati alla collaborazione con i colleghi e con gli interlocutori esterni, dimostrando un ruolo propositivo nella soluzione dei problemi per il raggiungimento dei risultati dell'ufficio.
3	Nel corso dell'anno ha mantenuto rapporti di collaborazione sia all'interno che all'esterno dell'ufficio, per il raggiungimento degli obiettivi comuni.
2	Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa integrazione con i colleghi, ponendosi raramente in modo collaborativo sia all'interno che all'esterno dell'ufficio.
1	Nel corso dell'anno ha dimostrato di non essersi integrato con i colleghi, con ripercussioni negative sul clima lavorativo e di non aver saputo instaurare rapporti di collaborazione anche all'esterno dell'ufficio.

MOTIVAZIONE DEL VALUTATORE

.....

.....

.....

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

.....

.....

.....

E' evidente come i livelli di valutazione, nel loro insieme, configurano un'area obiettiva di valutazione.

Le altre voci sono tra loro poste in connessione in modo da rendere difficile – salvo situazioni particolari (comunque oggetto di specifica motivazione) – l'ipotizzarsi di ampie divergenze tra i vari livelli di valutazione, essendo la valutazione stessa espressione di una minuziosa descrizione dei comportamenti osservati dal lavoratore.

Il sistema proposto prescinde inoltre dalla posizione economica dei singoli.

Il valutatore, compila il restante campo della scheda relativo alla motivazione. La scheda, debitamente sottoscritta per presa visione dal dipendente, è inviata, per i successivi adempimenti di competenza, alla Direzione Centrale per i Servizi al Personale unitamente alle eventuali osservazioni del valutato.