



Città metropolitana
di Roma Capitale

— Delegazione trattante Personale non dirigente - Verbale di confronto —

— 25/11/2019 —

L'anno 2019, il giorno 25 del mese di novembre, presso la sede della Città metropolitana di Roma Capitale, sita in viale G. Ribotta, 41/43 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott. Federico Monni - Presidente

Dott. Marco Iacobucci - Componente

Dott. Luigino Cornacchia - Componente

Coordinatore R.S.U.

Per la R.S.U.:

[Handwritten signatures and names]
Pegil

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

[Handwritten signatures] CGIL FP
[Handwritten signature] CISL FPS
[Handwritten signature] UIL FPL
[Handwritten signature] CSA Regioni e autonomie locali

L'anno 2019, il giorno 25 del mese di novembre, presso la sede della Città Metropolitana di Roma Capitale, sita in viale G. Ribotta, 41, in sede di delegazione trattante per il personale non dirigente, con riferimento al punto 2 dell'ordine del giorno della stessa, richiamato nella nota di convocazione prot. n. 175078 del 19/11/2019., viene redatto e sottoscritto il presente verbale con cui le Parti danno atto della chiusura del proficuo confronto, avviato in data 20/03/2019 giusta nota di convocazione prot.0042751 del 14/03/2019, tenutosi ai sensi dell'articolo 5 del CCNL 21 maggio 2018 nelle sedute della delegazione trattante del 2/04/2019 e del 9/04/2019, in ordine alla

ridefinizione del sistema di valutazione della performance individuale del personale non dirigente partecipante ai piani di lavoro. Le Parti sindacali esprimono condivisione in ordine ai criteri generali del sistema di cui all'Allegato al presente verbale, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Alle ore 15,00 circa, il Presidente dichiara conclusi i lavori della odierna Delegazione Trattante.

Per la Città Metropolitana di Roma Capitale, la delegazione trattante di parte pubblica:
Dott. Federico Monni - Presidente

.....
Dott. Marco Iacobucci - Componente

.....
Dott. Luigino Cornacchia - Componente

.....
Il Funzionario verbalizzante
Dott.ssa Barbara Lattanzi

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Paolo Radice FP Cal

FP Cal = FP CGIL

.....
Stefano
.....

Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CGIL - FP

CISL - FP

Stefano
.....

UIL - FP

CSA Regioni e autonomie locali

NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTECIPANTE AI PIANI DI LAVORO.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B), C) E D) PRIVO DI INCARICO DI P.O.

AMBITO QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DIRIGENZIALE DI RIFERIMENTO

(Totale: max 100 punti in totale)

1. Presenza in servizio

Peso: 10%

2. Qualità della prestazione resa

Peso: 45%

3. Rendimento quantitativo

Peso: 45%

AMBITO OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI (risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di gruppo o individuali assegnati nei piani di lavoro)

(Totale: max 100 punti)

AMBITO COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI

(Max 100 punti in totale)

1. Qualificazione (capacità di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate; propensione e disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze).

Peso: 15%

2. Responsabilità (disponibilità all'assunzione di responsabilità e alla partecipazione ai processi lavorativi).

Peso: 15%

3. Flessibilità (capacità di adattamento al cambiamento professionale e/o ai cambiamenti organizzativi; disponibilità a far fronte ad esigenze di carattere temporaneo; capacità di adeguamento dimostrata nel trattare problemi o materie a contenuto innovativo).

Peso: 20%

4. Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di svolgimento delle attività).

Peso: 15%

5. Capacità di iniziativa e autonomia (spirito di iniziativa e capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi, continuità nell'impegno; livello di autonomia nel suggerire o fornire soluzioni coerenti rispetto alle problematiche e idonee alla loro risoluzione).

Peso: 15%

6. Capacità relazionali (atteggiamento collaborativo con i colleghi, capacità di lavorare in gruppo e di instaurare un clima positivo in ufficio, e propensione alla cura dei rapporti con gli utenti esterni).

Peso: 10%

7. Disponibilità (grado di collaborazione nei confronti del Dirigente, spirito di servizio e dedizione al lavoro).

Peso: 10%

ESITO FINALE

AMBITO QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DIRIGENZIALE DI RIFERIMENTO

Peso: 20%

AMBITO OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI

Peso: 10%

AMBITO COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ORGANIZZATIVI **Peso: 70%**

TOTALE: MAX 100 PUNTI

In allegato la scheda-tipo di valutazione.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower half of the page. Some are written in a cursive style, while others are more blocky or stylized. The marks are located in various positions: some on the left side, some in the center, and some on the right side. The overall appearance is that of a document where multiple individuals have signed or marked it.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B), C) E D) PRIVO DI INCARICO DI P.O..

DATI ANAGRAFICI	
MATRICOLA VALUTATO	
NOME VALUTATO	
ANNO	
SETTORE	
CATEGORIA	
PROFILO PROFESSIONALE	
DATA COMPILAZIONE	
NOME VALUTATORE	

[Handwritten signature]

OBIETTIVI GESTIONALI DELLA STRUTTRA DIRIGENZIALE DI APPARTENENZA
1.
2.
3.

AMBITO QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DIRIGENZIALE DI RIFERIMENTO			
FATTORE	VALUTAZIONE E PUNTI (max 100)		
	Pari o inferiore al 30%	Superiore al 30%	Punti
1. Presenza in servizio	5	10	..
	Scarso	Sufficiente	Buono/Ottimo
2. Qualità della prestazione resa	5	20	45
3. Rendimento quantitativo	5	20	45
Totale			..

[Handwritten signature]

Valutazione intermedia sul contributo assicurato alla performance della struttura dirigenziale di riferimento	
SUB-TOTALE	..

[Handwritten mark]

AMBITO OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI				
OBIETTIVO (almeno 1)	PESO %	VALUTAZIONE E PUNTI (max 100)		
		Mancato raggiungimento	Raggiungimento parziale	Raggiungimento totale
1.	..	10	50	100
2.	..	10	50	100
3.	..	10	50	100
Totale	100	10	50	100

[Handwritten signature]

Valutazione intermedia sul grado di raggiungimento degli obiettivi	
SUB-TOTALE	..

AMBITO COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI			
FATTORE	VALUTAZIONE		
	Scarsa	Sufficiente	Buona/Otti
			Punti

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

			ma	
1. Qualificazione (capacità di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate; propensione e disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze)	8	12	15	..
2. Responsabilità (disponibilità all'assunzione di responsabilità e alla partecipazione ai processi lavorativi)	8	12	15	..
3. Flessibilità (capacità di adattamento al cambiamento professionale e/o ai cambiamenti organizzativi; disponibilità a far fronte ad esigenze di carattere temporaneo; capacità di adeguamento dimostrata nel trattare problemi o materie a contenuto innovativo)	10	15	20	..
54. Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di svolgimento delle attività)	8	12	15	..
5. Capacità di iniziativa e autonomia (spirito di iniziativa e capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi, continuità nell'impegno; livello di autonomia nel suggerire o fornire soluzioni coerenti rispetto alle problematiche e idonee alla loro risoluzione)	8	12	15	..
6. Capacità relazionali (atteggiamento collaborativo con i colleghi, capacità di lavorare in gruppo e di instaurare un clima positivo in ufficio, e propensione alla cura dei rapporti con gli utenti esterni)	4	7	10	..
7. Disponibilità (grado di collaborazione nei confronti del Dirigente, spirito di servizio e dedizione al lavoro)	4	7	10	..
Totale				..
Valutazione intermedia sulle competenze e sui comportamenti professionali e organizzativi				
SUB-TOTALE				
ESITO FINALE DELLA VALUTAZIONE				

Handwritten marks on the left margin, including a large 'S' and other scribbles.

Handwritten marks on the right margin, including several signatures and initials.

Handwritten mark at the bottom right corner.

AMBITO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PESO %	PUNTEGGIO FINALE
AMBITO CONTRIBUTO PEFORMANCE	25	20	..
AMBITO OBIETTIVI	50	10	..
AMBITO COMPETENZE E COMPORAMENTI	..	70	..
TOTALE	.. / 300	100%	.. / 100

DATA VALUTAZIONE:

FIRMA VALUTATO: _____

FIRMA VALUTATORE: _____

FIRMA VALIDATORE: _____

NOTE A CURA DEL VALUTATO (da compilare con SI o NO)

A inizio anno sono stati concordati con il Dirigente gli obiettivi personali da raggiungere?

È avvenuto l'incontro di verifica con il Dirigente in occasione della valutazione intermedia?

Al termine del processo di valutazione il Dirigente ne ha comunicato e discusso gli esiti?

È in facoltà del Dirigente non liquidare, limitatamente ai dipendenti che hanno raggiunto il punteggio minimo di 4 punti, con adeguata motivazione, la quota di salario accessorio.

La valutazione del personale è effettuata dal Dirigente del Servizio di appartenenza è validata, o eventualmente corretta, previo contraddittorio, dal Direttore del Dipartimento o dell'Ufficio equiparato di riferimento.

La valutazione del personale assegnato alle Direzioni dipartimentali e agli Uffici di Direzione è effettuata dal Direttore di Dipartimento o Ufficio equiparato.

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

