



## COMPRESORIO DELLA VALLE DI FIEMME

COMUNITA' TERRITORIALE DELLA VAL DI FIEMME

---

### VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Il C.C.P.L. dei dipendenti degli Enti Locali del Trentino, area delle categorie, prevede la classificazione del personale in 4 categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. In ciascuna categoria B, C e D è previsto un livello di base e un livello evoluto. I livelli di ciascuna categoria si articolano in posizioni retributive, i cui valori sono indicati nei contratti collettivi di comparto.

Il sistema permanente di valutazione del personale è volto a favorire la partecipazione dei dipendenti alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi. Le metodologie ed i sistemi di valutazione dovranno permettere un'equa valutazione delle prestazioni e/o dei risultati conseguiti dalle diverse strutture e dai singoli dipendenti.

Il sistema permanente di valutazione costituisce uno strumento volto alla conoscenza e allo sviluppo della realtà organizzativa dell'Ente, che deve tendere al miglioramento della qualità delle attività e dei servizi erogati e, al contempo, alla valorizzazione del personale quale principale risorsa di cui si avvale l'Ente stesso.

La valutazione ed i relativi effetti giuridici ed economici si applicano al personale a tempo indeterminato.

Costituisce oggetto della valutazione, effettuata dal Segretario generale, sentiti i responsabili dei servizi e/o personale direttivo di coordinamento, la prestazione individuale resa in adempimento degli specifici compiti connessi al ruolo professionale ricoperto dal dipendente sia negli aspetti tecnico-pratici (capacità tecnica - professionalità) sia negli aspetti di contesto (comportamenti).

Ogni aspetto della prestazione viene valutato secondo indicatori, che sono riportati nelle schede di valutazione visualizzabili al link sotto riportato:

[http://www.comprensoriovaldifiemme.it/UploadDocs/334\\_accordo\\_relativo\\_al\\_nuovo\\_ordinamento\\_prof\\_20\\_04\\_2007.pdf](http://www.comprensoriovaldifiemme.it/UploadDocs/334_accordo_relativo_al_nuovo_ordinamento_prof_20_04_2007.pdf)

Nelle note esplicative accluse alla scheda si riportano gli standard di capacità e di comportamento che i lavoratori devono porre in essere per svolgere il loro compito con media efficacia.

Per ciascun indicatore viene attribuito un punteggio compreso nei massimi riportati nelle schede individuali di valutazione.

La valutazione di sintesi è data dalla somma del punteggio attribuito a ciascun indicatore e si sostanzia in una valutazione complessivamente positiva o negativa. Il periodo di valutazione decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.



## COMPRESORIO DELLA VALLE DI FIEMME

### COMUNITA' TERRITORIALE DELLA VAL DI FIEMME

---

La valutazione viene effettuata al termine del periodo di valutazione ed entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo al periodo di valutazione.

La valutazione viene effettuata dal Segretario generale, sentito il superiore diretto dell'interessato.

Il valutatore compila la scheda riguardante la valutazione di ciascun dipendente riferita all'anno precedente in ogni sua parte rilasciando all'interessato copia della stessa. La compilazione della scheda nella parte relativa alle possibili azioni di miglioramento è obbligatoria solo nel caso in cui al dipendente venga attribuita una valutazione inferiore a quella dell'anno precedente.

La consegna della scheda dovrà obbligatoriamente essere accompagnata da un colloquio con il responsabile valutatore o suo delegato. Se richiesto dal dipendente, in caso di valutazione negativa, si dovranno fornire motivazioni scritte al giudizio espresso.

Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, il dipendente può chiedere la revisione della propria valutazione, proponendo le proprie deduzioni al valutatore. Qualora il valutatore non acceda alle richieste del valutato lo stesso può promuovere entro i successivi 10 giorni un incontro congiunto di riesame.

L'incontro congiunto di riesame prevede la partecipazione del lavoratore, del redattore della scheda, di un rappresentante indicato dal lavoratore medesimo nonché dal Segretario Generale.

In particolare, in tale incontro si provvede a verificare la coerenza tra il punteggio attribuito, la valutazione espressa e le relative motivazioni.

Tenuto conto di quanto emerso in sede di incontro congiunto di revisione, il valutatore può modificare la valutazione effettuata. Verrà redatto processo verbale della riunione.

Nel primo anno solare di servizio il dipendente è soggetto a valutazione purché abbia prestato servizio per almeno 184 giorni.

I periodi di assenza superiori ai 184 giorni nell'anno per congedo di maternità e/o paternità e congedo parentale, utili ai fini giuridici, per aspettative per mandato politico o distacco sindacale, volontariato internazionale, per infortunio o malattia dovuta a causa di servizio o per altre aspettative o congedi utili ai fini della progressione giuridica ed economica comportano una valutazione pari al punteggio medio assegnato al personale della categoria di appartenenza o una valutazione pari al punteggio medio della categoria di appartenenza nel caso in cui il numero di dipendenti valutati nella categoria sia inferiore a tre (compreso l'interessato).

Qualora nell'anno si verificano assenze superiori a 184 giorni a titolo diverso da quelle di cui al comma precedente, il dipendente rimane senza valutazione.

**Relativamente al biennio 2008/2009, la totalità del personale dipendente del Comprensorio della Valle di Fiemme ha ottenuto una valutazione positiva.**

Cavalese 30.06.2010