



Comune di Carrè

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE (approvato con il CCDI 2012-2013 e rettificato con il CCDI 2014)

Il metodo

Ai fini dell'adeguamento ai principi normativi introdotti, il Comune di Carrè si dota di un nuovo sistema di valutazione rispondente alla finalità generale del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e agli utenti interni, nonché all'esigenza della crescita delle competenze professionali del personale, grazie alla realizzazione di un sistema premiale basato sul merito e sul principio di trasparenza (art. 3 c. 1, D. Lgs. 150/2009).

I risultati e le prestazioni nell'ambito dell'organizzazione sono oggetto di un sistema di misurazione e di valutazione suddiviso in performance organizzativa, con riguardo agli obiettivi attesi e conseguiti dall'ente o dai settori, e in performance individuale relativa alle prestazioni del singolo dipendente.

Il sistema si collega e si integra con il sistema di programmazione e controllo, nel quadro di un miglioramento dei risultati e delle prestazioni.

Pertanto l'erogazione della produttività dovrà essere collegata, ai sensi degli artt. 8 e 9 del D.Lgs 150/2009:

- a) da una parte alla qualità del contributo del singolo dipendente (in termini di performance individuale);
- b) dall'altra parte al livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa (derivanti dal Piano delle Performance ed almeno in fase iniziale intesi come obiettivi di PEG o di piano degli obiettivi).

Alla valutazione di cui alla lettera "a" viene attribuito un punteggio massimo di 260 e alla valutazione di cui alla lettera "b" un punteggio massimo di 600.

Le valutazioni sono effettuate a chiusura intervenuta dell'anno finanziario da parte dei Responsabili dei servizi di appartenenza.

Le valutazioni devono essere portate a conoscenza dei lavoratori e questi ultimi possono chiedere spiegazioni al Responsabile del servizio valutatore. In particolare tale fase dialettica è garantita da una preventiva autovalutazione del lavoratore da compiersi sulle stesse schede.

Il lavoratore che ritiene di non essere stato valutato correttamente può presentare in contraddittorio proprie osservazioni al nucleo di valutazione.

Performance individuale

La tecnica utilizzata è quella delle "Scale di valutazione" che consiste nella specificazione in parametri delle caratteristiche personali, della prestazione individuale e della

comprensione dei compiti e delle responsabilità di ciascun dipendente in relazione alla propria posizione lavorativa.

La metodologia adoperata, quindi, è la seguente:

- a) scelta dei parametri di valutazione (precisione, qualità, ecc.) distinti tra le diverse categorie;
- b) attribuzione di un peso a ciascun parametro indicante il livello di importanza ad esso assegnato;
- c) predisposizione di una scheda di valutazione (contenente dati personali, parametri di valutazione, ecc.).

Occorre inoltre precisare che:

✧ il punteggio assegnato a seguito di valutazione non è soggetto ad alcuna riduzione, mentre il trattamento economico viene diminuito in proporzione alle assenze nel periodo di valutazione pari ad un anno solare 1/1-31/12. La riduzione per le assenze costituirà economia di bilancio.

✧ Non sono da considerarsi assenze:

1. le ferie usufruite nell'anno solare
2. i distacchi
3. i permessi sindacali e per donazione sangue
4. il congedo obbligatorio di maternità (compreso quello anticipato)
5. gli infortuni sul lavoro

✧ Il "periodo di riferimento" per la valutazione delle prestazioni coincide con l'anno solare (1/1-31/12).

La valutazione è espressa con un punteggio, relativo a ciascun parametro, al quale corrisponde un giudizio, come sotto specificato:

- Punti 10 = Eccellente
- Punti 9 = Ottimo
- Punti 8 = Buono
- Punti 7 = Discreto
- Punti 6 = Sufficiente
- Punti 5 = Insufficiente
- Punti 4 = Gravemente insufficiente
- Punti 3 = Modesto
- Punti 2 = Scarso
- Punti 1 = Nullo

Assegnati i giudizi, si sommano i punteggi corrispondenti ai giudizi di ogni parametro (ciascuno moltiplicato per il proprio peso).

Nel caso in cui un dipendente cambi il servizio di appartenenza, la valutazione individuale sarà effettuata sia dal Responsabile della Struttura alla quale questi è assegnato alla data del 31/12 sia dal Responsabile delle strutture presso le quali ha precedentemente prestato servizio. La valutazione individuale complessiva risulterà, pertanto, uguale alla somma delle singole valutazioni rapportate al servizio prestato presso i diversi servizi.

La valutazione individuale si effettua attraverso le schede allegate sub "a" e "b".

Performance organizzativa

Si considera il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano esecutivo di gestione o con il Piano degli obiettivi al servizio di appartenenza.

La valutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del singolo servizio - contenuta nella valutazione effettuata dal nucleo di valutazione dei diversi responsabili dei servizi - costituirà il moltiplicatore da applicare al punteggio attribuito a questo segmento di valutazione.

Correttivi per l'erogazione degli incentivi stabiliti per la performance

Ai fini dell'erogazione delle somme previste dal contratto collettivo decentrato integrativo, il punteggio ottenuto da ogni singolo dipendente con contratto a tempo parziale viene parametrato al suo orario di lavoro relativamente alla performance organizzativa, moltiplicato per l'incentivazione.

Per il personale a tempo determinato il premio di risultato viene corrisposto, proporzionalmente, per le prestazioni lavorative di durata, anche in via non continuativa, pari o superiore ai 90 giorni.

Simulazione: lavoratore a tempo parziale 24 ore assegnato ad un servizio che raggiunge il 90% degli obiettivi e si vede attribuito nella scheda individuale un punteggio di 195:

Punteggio conseguito: $195 + (600 * 0,9) = 735$

Punteggio utile ai fini dell'erogazione delle indennità previste per la valutazione della performance: $(600 * 0,9 / 36 * 24) + 195 = 555$

