



COMUNE DI MALNATE
PROVINCIA DI VARESE

Modifica alla metodologia del sistema di valutazione

Premessa

In sede di prima applicazione della nuova metodologia di valutazione del Comune di Malnate, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 22 settembre 2014, è emersa una criticità del sistema inerente la ponderazione percentuale tra obiettivi e comportamenti organizzativi; i Responsabili di Servizio hanno sottolineato un eccessivo sbilanciamento tra questi due elementi di valutazione tra i diversi profili professionali dell'Ente. Il Segretario Comunale conseguentemente ha formalizzato alla Giunta Comunale una proposta di modifica, rispetto alla quale la Giunta Comunale si è espressa favorevolmente nella seduta del 15 febbraio 2016.

La proposta è stata poi oggetto di lunga e laboriosa fase di contrattazione con la parte Sindacale, conclusasi nel mese di novembre e che ha consentito di formalizzare la modifica della metodologia attraverso cui erogare i compensi incentivanti la produttività ai dipendenti e la retribuzione di risultato ai Titolari di posizioni organizzative secondo quanto di seguito evidenziato.

La nuova metodologia

I FATTORI DI VALUTAZIONE

Viene confermato il sistema prevedendo che ogni dipendente sia valutato non solo sulla sua capacità professionale ma anche sulla capacità di contribuire alla realizzazione degli obiettivi di lavoro.

La valutazione dei comportamenti organizzativi

Gli attuali fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi sono confermati e riguardano la :

- ✓ Capacità di definire gli obiettivi del proprio lavoro
- ✓ Capacità di programmare le proprie attività
- ✓ Capacità di realizzare le attività di servizio
- ✓ Capacità di controllare le attività e i risultati del proprio lavoro
- ✓ Capacità di gestire le informazioni di servizio
- ✓ Capacità di gestire i mezzi e gli strumenti di lavoro
- ✓ Capacità di gestire le relazioni ✓
- ✓ Capacità di gestire se stessi nel proprio lavoro
- ✓ Capacità di risolvere i problemi di lavoro

La valutazione degli obiettivi

La valutazione dei dipendenti e dei titolari di P.O. si completa con la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna area organizzativa,

La valutazione di ogni obiettivo è determinata assegnando un punteggio riferibile al grado di raggiungimento così come sottoelencato:

- Obiettivo conseguito: punti 100
- Obiettivo parzialmente conseguito: punti 80
- Obiettivo sufficientemente conseguito: punti 60
- Obiettivo non conseguito: punti 0

Si ritiene inoltre opportuno integrare l'attuale metodologia precisando che, **esclusivamente per gli obiettivi con indicatori misurabili**, il loro grado di raggiungimento sia valutato secondo il seguente schema

Obiettivo Programmato	% Scostamento	% raggiungimento
A	0	100%
A	Inferiore 20%	80%
A	Superiore al 20% e fino al 40 %	60%
A	Superiore al 40%	0%

La nuova correlazione tra i valori del punteggio relativo ai comportamenti e di quello relativo agli obiettivi, è determinata differentemente, in ragione della categoria professionale del dipendente, secondo gli indici percentuali sottoelencati :

Categoria professionale	Punteggi comportamenti Organizzativi	Punteggi raggiungimento obiettivi
B	60	40
C	50	50
D	35	65
PO	30	70

L'ATTRIBUZIONE DEL COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'

La definizione della quota individuale del premio di produttività viene confermata e sarà determinata dal rapporto tra l'entità del fondo incentivante la produttività e il numero di dipendenti, e sarà attribuita a ogni dipendente in misura percentuale in relazione al punteggio di valutazione ottenuto, così come indicata nei prospetti che seguono :

FASCE DI PUNTEGGIO PER LA CORRESPONSIONE QUOTA INDIVIDUALE

PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' AI DIPENDENTI

Fascia	Valutazione	Centesimi	% QUOTA INDIVIDUALE PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' Categoria B-C-D
I° Fascia:	valutazione inadeguata	0-59	0%
II° Fascia:	valutazione adeguata	60-69	20%
III° Fascia:	valutazione buona	70-79	50%
IV° Fascia:	valutazione ottima	80/89	70%
V° Fascia:	valutazione eccellente	90-100	100%

**FASCE DI PUNTEGGIO PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Fascia	Valutazione	Centesimi	% Retribuzione di risultato
I° Fascia:	valutazione inadeguata	0-59	0%
II° Fascia:	valutazione adeguata	60-69	20%
III° Fascia:	valutazione buona	70-79	50%
IV° Fascia:	valutazione ottima	80/89	70%
V° Fascia:	valutazione eccellente	90-100	100%

La corresponsione della retribuzione di risultato, la percentuale di attribuzione come definita nel prospetto precedente è calcolata sul valore massimo di retribuzione di risultato

previsto dalla legge in relazione alla retribuzione di posizione assegnata concretamente per ciascun anno al singolo titolare di posizione organizzativa .

Viene infine confermato che l'erogazione del premio incentivante e della retribuzione di risultato avverrà quando i giorni di effettiva presenza, saranno pari ad almeno sei mesi nell'anno di riferimento, considerando tali anche le assenze per infortuni sul lavoro, per permessi sindacali e quelle conseguenti all'astensione obbligatoria per maternità.

La quota così assegnata va parametrata in caso di part time in ragione della percentuale di ore di servizio.

IL PROCESSO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

I valutatori

Il processo di valutazione deve essere attivato annualmente dai Titolari delle Posizioni Organizzative nei confronti dei dipendenti comunali, e dal Nucleo di Valutazione di nei confronti dei Titolari delle Posizioni Organizzative dopo l'approvazione del rendiconto finanziario al fine della corretta valutazione dei gli obiettivi assegnati.

Viene ribadita la indispensabilità di effettuare da parte dei Responsabili di Servizio una verifica delle prestazioni professionali e degli obiettivi in una fase intermedia ,appena dopo il primo semestre di lavoro, che sarà svolta attraverso un colloquio con il dipendente, in cui vengano trattati tutti gli elementi contenuti nelle schede dei comportamenti organizzativi e verificato lo stato di attuazione degli obiettivi.

.