

Delibera di G.C. n. 6 del 25 gennaio 2006 “Metodologie operative – Criteri Generali”

Verbale di Concertazione sottoscritto in data 15 dicembre 2006

Informativa ex art. 7 CCNL 1 aprile 1999

Accordo del 10 febbraio 2009 di parziale modifica del Contratto Collettivo Decentrato

Integrativo del 25/07/2008

## **METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI E DI GRUPPO**

<i>Finalità</i> _____	<b>1</b>
<i>Risultati</i> _____	<b>2</b>
<i>Comportamenti organizzativi</i> _____	<b>3</b>
<b>Gruppi omogenei dei dipendenti</b> _____	<b>3</b>
<b>Ambiti di valutazione</b> _____	<b>3</b>
<i>matrice di riferimento</i> _____	<b>4</b>

## FINALITÀ

Il sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, previsto dall'art.6 del CCNL 31.03.99 e ispirato ai criteri individuati con Deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 25/01/2006, non è finalizzato alla determinazione dell'incentivo economico ma si pone come strumento di gestione e di orientamento teso a migliorare complessivamente i risultati organizzativi dell'Ente attraverso la valorizzazione e lo sviluppo professionale delle persone che vi lavorano.

Le finalità previste sono, infatti, le seguenti:

1. stimolare le persone ad esprimere al meglio le capacità e i comportamenti previsti dal ruolo ricoperto, indicando con chiarezza quali sono le aspettative dell'organizzazione e segnalando a ciascun lavoratore gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati individuali e di gruppo attesi
2. evidenziare i punti di forza e le aree di miglioramento delle persone per definire azioni di formazione e di sviluppo
3. utilizzare i dati raccolti per la gestione dell'assetto organizzativo, attraverso la mappatura periodica delle competenze possedute dal personale.

Le prestazioni si articolano in:

- ◆ **risultati**, legati allo svolgimento delle attività ed al conseguimento degli obiettivi esplicitati nel Peg;
- ◆ **comportamenti organizzativi individuali**, ossia quei comportamenti che si ritiene possano favorire il conseguimento dei risultati, anche nel medio e lungo periodo.

## RISULTATI

I risultati a cui si fa riferimento ai fini dell'erogazione della quota di produttività sono i seguenti:

- risultati conseguiti dai progetti del Settore in cui il dipendente è inserito;
- risultati conseguiti da progetti ai quali il dipendente ha eventualmente partecipato:
  - progetti di particolare rilevanza o a carattere trasversale ovvero assegnati all'intera organizzazione (definiti "speciali");
  - progetti individuati secondo specifiche previsioni di legge.

L'assegnazione della quota di produttività a ciascun lavoratore è effettuata temperando l'impegno dello stesso nei diversi progetti sopradescritti.

La quota di produttività è predefinita in via negoziale dal Direttore di Settore - di concerto con i Responsabili di Progetto, nel caso del coinvolgimento del lavoratore anche in progetti speciali – sulla base della partecipazione della persona ai singoli obiettivi ed è rapportata al periodo di presenza.

La liquidazione avviene sulla base dei risultati conseguiti dai progetti settoriali/speciali e dall'intero Ente, certificati dal Nucleo di Valutazione.

L'erogazione della quota di produttività è vincolata al raggiungimento di una percentuale predeterminata del valore totale dei progetti.

Ai dipendenti addetti a strutture di supporto ove non sia possibile la determinazione di obiettivi misurabili, la quota di produttività sarà assegnata sulla base della valutazione dei risultati dell'Ente.

Il sistema di valutazione delle prestazioni, si pone, dunque, in rapporto sinergico con la programmazione degli obiettivi e con il controllo di gestione come conclusione e nello stesso tempo inizio di un nuovo processo di ridefinizione delle strategie dell'Ente.

## COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Si tratta di quei comportamenti che incidono maggiormente sulla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa e che si ritiene possano favorire il conseguimento dei risultati.

La valutazione dei comportamenti è basata su:

- l'aggregazione dei dipendenti, per ciascuna categoria, in gruppi omogenei dal punto di vista della tipologia di contributo lavorativo richiesto, cui associare ambiti e fattori di valutazione analoghi;
- l'esplicitazione degli ambiti di valutazione;
- l'articolazione degli ambiti di valutazione in fattori specifici;

### Gruppi omogenei dei dipendenti

I dipendenti, nell'ambito di ciascuna categoria contrattuale, sono aggregati sulla base delle differenti professionalità e della specifica attività lavorativa. Questi raggruppamenti tengono conto della gestione o meno di risorse umane, oltre che della responsabilità di direzione di struttura associata alla titolarità delle funzioni dirigenziali.

Sulla base di queste considerazioni, le categorie individuate sono:

- ◆ dipendenti di categoria D con funzioni dirigenziali;
- ◆ dipendenti di categoria D privi di funzioni dirigenziali, con gestione di risorse umane;
- ◆ dipendenti di categoria D privi di funzioni dirigenziali, senza gestione di risorse umane;
- ◆ dipendenti di categoria C con gestione di risorse umane;
- ◆ dipendenti di categoria C senza gestione di risorse umane;
- ◆ dipendenti di categoria B;
- ◆ dipendenti di categoria A.

### Ambiti di valutazione

Gli ambiti di valutazione sono:

<b>AMBITI DI VALUTAZIONE</b>
Programmazione, realizzazione e controllo
Gestione e motivazione risorse umane
Relazioni
Gestione del ruolo

Ciascuno degli ambiti di valutazione è ulteriormente articolato in fattori. Questi ultimi sono definiti tenendo conto delle specifiche professionalità oggetto di valutazione e, quindi, in relazione ai gruppi omogenei di dipendenti in precedenza individuati.

I fattori, a loro volta, sono articolati in una serie di comportamenti esplicitati in apposite schede.

Nella valutazione delle prestazioni, rispetto al sistema precedente, è eliminato l'utilizzo dei punteggi. Si utilizzano esclusivamente le descrizioni dei comportamenti organizzativi che concorrono alla formulazione di un giudizio complessivo.

Una prestazione insufficiente con riferimento al complesso degli ambiti di valutazione – esplicitamente segnalata in un apposito spazio della scheda di valutazione- comporta la mancata erogazione della quota di produttività.

#### **MATRICE DI RIFERIMENTO**

Per il personale di categoria A, B, C, D (privi di funzioni dirigenziali), l'erogazione della quota di produttività avviene in percentuale secondo la seguente articolazione:

<b>Tipologia</b>	<b>Descrizione</b>	<b>%</b>
Risultati dei Progetti PEG e trasversali	Risultati conseguiti dai progetti PEG e trasversali per i quali era prevista la partecipazione del dipendente	85
Risultati della Struttura	Risultati conseguiti dal Settore/Ufficio di appartenenza rispetto agli obiettivi e ai tempi stabiliti nell'ambito delle esigenze più generali dell'organizzazione	10
Risultati generali dell'Ente	Risultati conseguiti dall'organizzazione intesa come un insieme unitario teso al raggiungimento di obiettivi comuni	5

Per il personale di categoria D titolare di posizioni organizzative, l'erogazione della quota di produttività avviene in percentuale secondo la seguente articolazione:

<b>Tipologia di risultati</b>	<b>Descrizione</b>	<b>%</b>
Risultati della Struttura	Risultati conseguiti dal Settore/Ufficio di competenza rispetto agli obiettivi e ai tempi stabiliti nell'ambito delle esigenze più generali dell'organizzazione	75
Risultati generali dell'Ente e dei progetti trasversali	Risultati conseguiti dall'organizzazione intesa come un insieme unitario teso al raggiungimento di obiettivi comuni, sulla base della circolazione del know how e del contributo professionale di attori diversi	25