

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Costituiscono oggetto del sistema di valutazione dei dipendenti i seguenti parametri:

1) il grado di raggiungimento degli obiettivi aggregati d'Area o di Servizio:

- il Nucleo di valutazione attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi sulla base del rendiconto dello stato di attuazione dei programmi (SAP) al 31/12 e degli indicatori contenuti nel PIAO, tenendo conto anche del criterio della prevalenza;
- il Nucleo di valutazione si esprime avvalendosi di una scala di valori in settantesimi, dove 70 corrisponde al 100% degli obiettivi realizzati (attività o progetti PEG) con riduzione proporzionale (ad es. al raggiungimento dell'80% degli obiettivi corrisponderanno 56 punti).

Nel caso in cui il bilancio di previsione non sia approvato entro il 31/12 dell'anno precedente si fa riferimento agli obiettivi triennali contenuti nei documenti di programmazione approvati nell'anno precedente;

2) i comportamenti organizzativi senza l'individuazione di obiettivi specifici per ciascun dipendente con le seguenti precisazioni:

- per detta valutazione si farà riferimento ai criteri e ai parametri di cui alle successive lettere, fermo restando il tema della presenza minima quale pre-requisito,
- le schede di valutazione riprendono i principi enunciati nel CCDI 03.02.2009 e cioè il merito, l'impegno e l'apporto individuale alla realizzazione dei progetti, i comportamenti di disponibilità verso gli utenti interni ed esterni, l'assunzione di responsabilità, la disponibilità al cambiamento, l'attitudine a lavorare in gruppo, nonché la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente;

2a) per ciascun parametro vi sono 7 livelli di valutazione e relativa declaratoria:

- *1 / prestazione e competenze individuali del tutto insufficienti rispetto alla qualità e quantità del lavoro svolto, in riferimento all'area di inquadramento, al ruolo ricoperto ed alla presenza effettiva in servizio*
- *2 / prestazione e competenze individuali significativamente carenti rispetto alla area di inquadramento ed al ruolo ricoperto*
- *3 / prestazione e competenze individuali sufficienti in relazione alla area di inquadramento, al ruolo ricoperto, ma tuttavia significativamente migliorabili*
- *4 / prestazione e competenze individuali buone, in relazione alla area di inquadramento ed al ruolo ricoperto, ma con margine di miglioramento applicandosi con impegno costante nel tempo*
- *5 / prestazione e competenze individuali adeguate rispetto alla area di inquadramento ed al ruolo ricoperto*
- *6 / prestazione e competenze individuali consolidate e coerenti rispetto alla area di inquadramento ed al ruolo ricoperto*

- *7 / prestazione e competenze individuali elevate ed in alcuni casi superiori in relazione all'area di inquadramento ed al ruolo ricoperto*

2b) in merito alle competenze professionali possedute/dimostrate ed ai comportamenti organizzativi posti in essere vengono individuati 10 elementi di valutazione comuni a tutte le aree di inquadramento e 5 elementi di valutazione tipici per le singole aree giuridiche accorpando l'area degli Operatori esperti a quella degli Istruttori

2c) i 10 elementi di valutazione comuni a tutte le aree di inquadramento sono:

- *grado di impegno nello svolgimento dei compiti assegnati, con riguardo anche alla continuità*
- *affidabilità e capacità di portare a termine i compiti assegnati nei tempi previsti o comunque ragionevoli*
- *capacità di relazione con i colleghi del proprio ufficio o di altri uffici e con i superiori mantenendo un atteggiamento cortese e improntato alla disponibilità ed utilizzo di appropriate forme di comunicazione*
- *capacità di contribuire a creare un clima sereno e proficuo di lavoro*
- *disponibilità alla collaborazione con i colleghi del proprio ufficio e di altri uffici per il raggiungimento dell'obiettivo comune e per agevolare il lavoro*
- *qualità della prestazione in termini di accuratezza, precisione, tempestività, rispondenza agli obiettivi della struttura*
- *osservanza delle regole e delle disposizioni interne in materia di orario di lavoro, permessi, pausa pranzo, ferie, trasferte e malattia senza sollecitazioni da parte del Servizio*
- *atteggiamento positivo e disponibilità ad accettare attivamente e farsi carico di compiti e responsabilità connessi ad esigenze trasversali dell'Ente anche in materia di prevenzione e sicurezza*
- *capacità di adattarsi con efficacia a situazioni e compiti diversi e mutevoli nel tempo e di garantire la necessaria flessibilità rispetto alle esigenze funzionali ed organizzative della struttura di appartenenza*
- *modifica ed adatta il proprio lavoro (priorità, prassi operative, output) in funzione delle necessità dell'utente interno ed esterno*

2d) i 5 elementi di valutazione caratteristici delle aree degli Operatori esperti e degli Istruttori sono:

- *orientamento al risultato*
- *rispondenza del lavoro ai requisiti di accuratezza, diligenza, efficacia e tempestività*
- *attenzione al rispetto delle norme e procedure*
- *capacità di proporre elementi di semplificazione o soluzioni innovative, anche di piccola entità, ma concretamente realizzabili*
- *competenza nell'uso delle tecnologie e/o delle attrezzature affidate*

2e) i 5 elementi di valutazione caratteristici dell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione sono:

- *capacità di agire in modo autonomo assumendosi pienamente le responsabilità del ruolo*

- *qualità della prestazione in relazione al miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza interna/esterna*
- *efficace gestione del proprio lavoro e/o di quello degli eventuali collaboratori, risorse e strumentazioni assegnate, individuazione delle priorità e programmazione del lavoro anche senza l'intervento dei diretti superiori nonché propensione a farsi carico, di propria iniziativa, delle esigenze createsi nel corso dell'attività e ad assumersi responsabilità e prendere decisioni nell'ambito delle mansioni attribuite*
- *si assume le proprie responsabilità anche in caso di errore e riconosce il contributo dei colleghi al lavoro svolto*
- *migliora costantemente i processi con l'obiettivo di soddisfare e di anticipare le richieste degli utenti interni ed esterni*

Criteri di valutazione e calcolo

1) in merito al peso specifico di ciascuna area di inquadramento si stabiliscono i seguenti coefficienti:

Nuova AREA	Precedente CATEGORIA	coefficiente
OPERATORI ESPERTI	B	1,05
OPERATORI ESPERTI	B3	1,05
ISTRUTTORI	C	1,25
FUNZIONARI ed EQ	D	1,70
FUNZIONARI ed EQ	D3	1,90 (fino ad esaurimento)

2) nel calcolo del punteggio finale, quale sommatoria del punteggio di performance di area/servizio (max 70 punti) e del punteggio della performance individuale (min. 15 max 105-110), parametrato col coefficiente del peso specifico di area, il coefficiente dei ratei di mensilità e il coefficiente del part-time, si terrà conto nell'arrotondamento all'unità, del secondo decimale nel seguente modo:

- in eccesso se uguale o superiore a 50 (es. 66,50 = 67)

- in difetto se uguale o inferiore a 49 (es. 66,49 = 66)

3) si provvede a creare un budget di Ente calcolato dividendo il fondo destinato alla produttività per la somma di tutti i dipendenti secondo i coefficienti di cui al punto n. 1) e moltiplicando il risultato per la somma dei parametri dei dipendenti

4) per quanto riguarda i rapporti di lavoro cessati o assunti per mobilità, i part-time, i comandi in entrata e in uscita ed in generale per i dipendenti la cui produttività è pagata a ratei mensili, la quota spettante è calcolata tenendo presente la situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento della produttività medesima

5) viene assegnato un bonus al 5% del personale per Area di servizio che ha acquisito la valutazione più elevata e comunque con una valutazione minima non inferiore a 105. In caso di pari merito il premio viene assegnato al dipendente che ha conseguito la valutazione più elevata nell'anno precedente. In caso di ulteriore pari merito anche nell'anno precedente il Direttore d'area in modo

motivato individua il dipendente a cui assegnare il bonus in parola. La quantificazione del bonus è pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente per area di inquadramento e cioè della media di coloro che acquisiscono un punteggio pari o superiore a 90 punti. Ai fini del predetto calcolo devono essere rese neutre le situazioni connesse ai compensi relativi al personale con rapporto di lavoro part-time per quanto attiene la determinazione del bonus. Per quanto riguarda la corresponsione verrà effettuata in proporzione alla misurabilità del contributo e all'effettivo apporto al raggiungimento degli obiettivi di ente, di struttura e di ufficio di appartenenza (vedi precisazioni sulla correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza di servizio di cui al punto n. 8)

6) i dipendenti dei servizi o delle aree che hanno un numero di dipendenti tale da non poter essere destinatari del bonus potranno assegnare il bonus nei limiti di un dipendente

7) tra i dipendenti che hanno ricevuto un punteggio tra 95 e 105 ciascun Direttore d'Area, sentiti i Dirigenti di Servizio, può assegnare ulteriori 5 punti a non oltre il 5% dei dipendenti appartenenti all'Area, calcolati con il meccanismo di arrotondamento di cui al punto 2, con motivazione specifica da inserire nella scheda consegnata al dipendente e con riferimento:

- ad attività significative non previste eseguite con celerità ed efficacia e con elevata capacità di problem solving
- a comportamenti organizzativi particolarmente significativi.

I Servizi e le aree che hanno un numero di dipendenti tale da non poter essere destinatari degli ulteriori 5 punti di cui sopra potranno assegnarli nei limiti di un dipendente.

8) si precisano di seguito le modalità di calcolo della produttività per presenze effettive inferiori all'anno:

- se il periodo non lavorato o le assenze sono superiori a 180 giorni, siano esse o meno consecutive, non si eroga alcuna produttività
- se il periodo non lavorato o le assenze sono inferiori a 180 giorni, si eroga integralmente la produttività
- se le assenze sono superiori a 180 giorni, ma determinate in tutto o in parte da congedo di maternità e/o interdizione anticipata obbligatoria, si eroga produttività ridotta in modo proporzionale e calcolata sui ratei mensili di effettiva presenza
- per i part-time la produttività ed il calcolo delle assenze vengono riproporzionati
- la prestazione effettuata da remoto, ai fini del riconoscimento della produttività, è considerata a tutti gli effetti quale prestazione effettiva di lavoro

9) qualora le valutazioni di una determinata Area di servizio si discostino di oltre il 25% dalle valutazioni medie delle altre Aree, il Segretario Generale attiverà opportuni strumenti perequativi

10) la differenziazione dei giudizi espressi da ciascun dirigente costituisce elemento di valutazione sui comportamenti organizzativi della performance individuale del dirigente medesimo

11) in merito alla procedura di conciliazione, fermo restando che la valutazione riportata nella scheda gode di ampia discrezionalità e che il giudizio precedente non vincola quello dell'anno successivo, si prevede che entro sette giorni dal ricevimento della scheda valutativa il dipendente possa, mediante comunicazione scritta al Direttore d'Area, contestare le valutazioni ricevute se connesse alla procedura ovvero se i giudizi appaiano viziati da illogicità, travisamento e contraddittorietà. (cfr. *Consiglio di Stato, sez. IV, ordinanza N. 4076/2004 e sentenza N. 2039/2013*)

12) restano confermati i criteri e parametri di riparto del piano di razionalizzazione di cui alla delibera di Giunta n. 314 del 30.09.2014, pertanto le tre fasce ivi individuate con i punteggi relativi alla valutazione dei soli comportamenti organizzativi sono:

- **prima fascia** qualora il punteggio sia uguale o superiore a 95
- **seconda fascia** qualora il punteggio sia uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95
- **terza fascia** qualora il punteggio sia inferiore a 86.