

CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

(approvato con deliberazione di G.C. n. 50/2024)

1.4 GLI ASPETTI TECNICI DELLA VALUTAZIONE

Il metodo proposto prevede l'attribuzione alla prestazione di ciascun dipendente, di distinti punteggi per ogni fattore di valutazione. Ogni fattore di valutazione sarà suddiviso in tre/quattro sottofattori. La metodologia di valutazione prevede la ponderazione dei sotto-fattori componenti ciascun fattore. Ogni sotto-fattore sarà ponderato secondo una scala di importanza e priorità relativa tra i diversi sotto-fattori, secondo una scala che va da 0 a 100; la ponderazione dei sotto-fattori varierà in funzione delle Aree di riferimento e dello specifico profilo professionale.

Questo permetterà di adattare il sistema di valutazione della prestazione alle specifiche caratteristiche dei diversi profili professionali, al fine di rendere equo e tecnicamente corretto il processo di valutazione. Le specifiche ponderazioni dei fattori in relazione ai singoli profili sono evidenziate nella apposita “Tabella della ponderazione dei fattori di valutazione” sottoriportata:

Come si evince dalla scheda la sommatoria del peso specifico attribuito ai sotto-fattori di ogni fattore di valutazione avrà come risultato 100.

PONDERAZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE IN RELAZIONE ALLE AREE																		
Area	Gruppi Professionali	Rendimento					Integrazione nell'organizzazione				Capacità organizzative e gestionali				Competenze			
		Fat.1	Fat.2	Fat.3	Fat.4	Fat.5	Fat.1	Fat.2	Fat.3	Fat.4	Fat.1	Fat.2	Fat.3	Fat.4	Fat.1	Fat.2	Fat.3	Fat.4
	Dirigenti/Incarichi di EQ	20	25	20	20	15	25	20	30	25	30	20	20	30	20	30	20	30
Funzionari	tutti i profili	20	20	20	20	20	30	20	30	20	30	20	25	25	20	30	25	25
Istruttori	tutti i profili	20	25	30	25		30	35	20	15	30	40	30		15	25	35	25
Operatori esperti	Es. Coordinatore operai	20	25	30	25		25	35	20	20	40	25	35		15	20	40	25
Operatori	tutti i profili	15	30	30	25		25	40	20	15	30	45	25		10	20	50	20

Ad ogni singolo sotto-fattore di valutazione sarà attribuito un punteggio in trentesimi (da 0 a 30), secondo 5 fasce di punteggio cui corrispondono specifiche declaratorie di valutazione allegata al sistema.

Le declaratorie definite per ogni sotto-fattore permetteranno di agevolare il processo di valutazione.

La valutazione finale della prestazione

I punteggi attribuiti ad ogni fattore di valutazione saranno ponderati per il peso relativo di ogni fattore di valutazione e determineranno un punteggio finale complessivo espresso in trentesimi (da 0 a 30).

Avremo una valutazione complessiva relativa all'area dei comportamenti organizzativi e una valutazione complessiva relativa ai risultati; le due aree saranno poi variamente ponderate in funzione delle specifiche finalità di utilizzo del sistema.

Avremo così un punteggio per i comportamenti organizzativi: P(A)

E un punteggio per i risultati: P(B)

I due punteggi potranno essere poi ponderati in funzione della categoria e dell'utilizzo della metodologia di valutazione, secondo la seguente formula:

$$P(T) = P(A) * X + P(B) * Y$$

Dove X + Y = 100 %

ESEMPIO :P(T) = P(A) * 80% + P(B) * 20%

Al fine di effettuare una valutazione il più possibile chiara ed oggettiva i criteri/fattori di valutazione dovranno essere variamente ponderati congruentemente alle attività svolte dal lavoratore.

In particolare saranno ponderati l'area dei comportamenti e degli obiettivi in funzione delle Aree (come si evidenzia nello schema seguente), prevedendo una importanza crescente dell'area dei risultati al crescere dell'area di inquadramento:

PONDERAZIONE TRA DIMENSIONI DI VALUTAZIONE IN FUNZIONE DELLE AREE

AREE DI VALUTAZIONE	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti/ EQ
Comportamenti organizzativi/Competenze	80%	80%	70%	60%	40%
Obiettivi	20%	20%	30%	40%	60%

Punteggi e valori massimi

Normalmente nel corso degli anni un sistema di valutazione comporta uno slittamento dei punteggi verso l'alto.

L'utilizzo di punteggi superiori a 28/30, che evidenziano prestazioni superiori, statisticamente rare, rappresentano una straordinarietà in coerenza con il sistema che individua una declaratoria massima associabile a comportamenti e risultati eccezionali.

Infatti il sistema nasce per valorizzare la prestazione lavorativa del personale già dalla fascia di valutazione C (adeguato al ruolo), che evidenzia una prestazione che risponde alle richieste di ruolo attese dall'organizzazione; per questo, la metodologia riserva alle fasce più alte prestazioni che superano le attese considerate adeguate dall'ente.

Incidenza dei Fattori di valutazione e punteggi sui criteri per le Progressioni economiche all'interno delle aree e per le progressioni tra le Aree

Si precisa poi che il fattore 4 del sistema (Competenza Professionale e Capacità Tecnica) diventa centrale ai fini della gestione delle progressioni economiche all'interno delle aree; la progressione rappresenta infatti sviluppo di professionalità e competenza a parità di inquadramento contrattuale, e perciò si basa sulla evoluzione delle conoscenze e capacità tecniche.

FASCE DI VALUTAZIONE E IPOTESI DI POLITICHE RETRIBUTIVE

Valutazione dei dipendenti (ad esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione)

Fasce di merito del decreto	Bassa	Medio/bassa e Media		Alta	
	A	B	C	D	E
Fasce di valutazione	Non adeguato al ruolo	Non completamente adeguato	Adeguato al ruolo	Adeguato al ruolo e motivato	Ampiamente adeguato al ruolo
Punteggi in trentesimi	0-17,99	18-20,99	21-23,99	24-26,99	27-30
% Premio individuale	0	60%	80%	90%	100%

Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Valutazione dei Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

Il Regolamento degli incarichi di Elevata Qualificazione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 06 febbraio 2024, in conformità al CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022, prevede le seguenti fasce e corrispondente valore economico della retribuzione di risultato:

Fasce di merito del decreto	Bassa	Media/bassa	Media	Media/Alta	Alta
	A	B	C	D	E
Fasce di valutazione	Non adeguato al ruolo	Non completamente adeguato al ruolo	Sufficientemente adeguato al ruolo	Adeguato al ruolo	Pienamente adeguato al ruolo
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-17,99	18-21,99	22-25,99	26-30
% Premio individuale	0	60%	80%	90%	100%

La percentuale di premio individuale dovrà essere rapportata alla percentuale di retribuzione massima prevista per ogni Titolare di incarico di EQ (es. se si prevede una retribuzione di risultato del 20% della somma di posizione e risultato, si potranno avere premi che vanno dal 60% al 100% di tale valore).