

Comune di Vergiate

Metodologia permanente di valutazione

Introduzione

Il Sistema di valutazione e di sviluppo delle prestazioni è un processo che si pone le finalità di orientare al conseguimento dei risultati, attraverso la definizione di obiettivi individuali coerenti con le strategie dell'Amministrazione; migliorare i risultati nel tempo, attraverso lo sviluppo delle competenze individuali.

Il Sistema di valutazione delle Prestazioni qui proposto potrà avere le seguenti finalità:

1. Costituire il sistema di valutazione per l'attribuzione della parte variabile della retribuzione.
2. Costituire il sistema di valutazione per l'attuazione della "progressione economica" all'interno delle singole categorie del personale (A, B, C, D).
3. Costituire elemento di valutazione, unitamente ad altri fattori, ai fini delle procedure selettive per la progressione verticale da una categoria all'altra (selezione interna).

Per la realizzazione di quanto al punto 1 e al punto 2 la valutazione sarà effettuata su base annua.

Per quanto attiene alla terza finalità del sistema, la valutazione della prestazione sarà utilizzata su base pluriennale e prospettica ma, accanto ad essa, sarà necessario integrare il sistema di valutazione attraverso un vero e proprio sistema di selezione.

La metodologia si basa su un sistema numerico inteso ad attribuire, in corrispondenza di ciascun elemento di valutazione, uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo 'plafond' di punteggio conseguibile pari a 100 (il punteggio risulta quindi espresso in centesimi).

Dato dunque il valore massimo globale pari a 100, a ciascun elemento valutativo potrà essere riconosciuto un valore massimo parziale differenziato in relazione all'importanza attribuita al fattore.

Questo permetterà una metodologia semplice, priva di sofisticati e complessi meccanismi matematici; inoltre il punteggio finale espresso in centesimi (es: risultato 70 punti su 100) determina una immediata percezione del risultato finale della valutazione ed una comparazione relativa tra valutazioni differenti.

Il sistema così definito rende possibile altresì definire livelli minimi di punteggio per l'attribuzione di premi e incentivi nonché per procedere all'applicazione della progressione orizzontale tra categorie.

Relativamente al primo punto si può ipotizzare la definizione del livello di 'soglia' nella misura di **50 punti**. Tale punteggio dovrà essere raggiunto o superato su base annuale per l'attribuzione della parte variabile di retribuzione. Il premio crescerà quindi proporzionalmente in funzione del punteggio raggiunto.

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali si stabilisce la necessità di raggiungere la soglia di almeno **70 punti** (con il vincolo del conseguimento del giudizio di 'buono' nei fattori comportamentali considerati strategici per ciascuna categoria).

Gli aspetti tecnici del sistema di valutazione

Il metodo proposto prevede l'attribuzione alla prestazione di ciascun dipendente di due distinti punteggi:

- ❑ Il primo riferito alla valutazione dei comportamenti organizzativi;
- ❑ Il secondo riferito alla valutazione su obiettivi.

Per la rilevazione di tali punteggi si fa riferimento al modello di **Scheda di Valutazione** allegata e al **Manuale di valutazione** anch'esso allegato.

1. Il punteggio relativo alla valutazione sui comportamenti organizzativi

Gli scopi di tale valutazione sono:

- **Comprendere in che misura sono state espresse le competenze richieste dal proprio ruolo.**
- **Individuare le aree di miglioramento e sviluppo su cui lavorare in seguito, attraverso la formazione, l'affiancamento e la guida.**

Tale piano di valutazione è basato su una lista di comportamenti tipo analoga a quella riportata nella scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi allegata.

La valutazione dovrà stabilire in quale misura il comportamento reale del valutato si avvicina al comportamento tipo riportato nella lista e specificato nel Manuale di valutazione.

Il punteggio finale sui comportamenti organizzativi è ottenuto sommando i punteggi relativi ai singoli fattori [P(A)].

2. Il punteggio relativo alla valutazione sugli obiettivi

La Valutazione fa riferimento ai risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi prefissati. Lo scopo della valutazione dei risultati è quello di fare un'analisi oggettiva dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi e di individuare le cause dell'eventuale mancato raggiungimento degli stessi.

Il punteggio relativo alla valutazione su obiettivi è ottenuto come media ponderata dei punti conseguiti su ciascun obiettivo.

I punti su ciascun obiettivo vengono attribuiti in sede di valutazione finale dopo aver valutato in quale misura l'obiettivo è stato conseguito.

Il sistema prevede quattro diversi **giudizi sintetici** finali sul grado di conseguimento di un obiettivo:

- a) risultati pienamente conseguiti;
- b) risultati significativi ma non pienamente conseguiti;
- c) risultati al di sotto delle attese;
- d) risultati non conseguiti.

Per ciascun giudizio sono previsti i seguenti **punteggi**:

- a) per "risultato pienamente conseguito" 100 punti;
- b) per "risultato significativo ma non pienamente conseguito" 80 punti
- c) per "risultato al di sotto delle attese" 50 punti
- d) per "risultato non conseguito" 20 punti.

Ciascun obiettivo avrà assegnato, in sede di Piano Esecutivo di Gestione, un '**peso specifico**' ad opera della Giunta comunale sentito il parere del Nucleo di Valutazione e del Responsabile incaricato della Posizione Organizzativa.

Tali 'pesi specifici' consentiranno di tener conto della diversa importanza e rilevanza che i vari obiettivi hanno nella valutazione complessiva della prestazione del dipendente. Quanto più un obiettivo è sfidante, problematico, complesso ed assorbente, tanto maggiore dovrà essere il peso attribuito.

Si stabiliscono i seguenti gradi di importanza e di rilevanza degli obiettivi:

- 1. obiettivo minimo: peso pari a 0,8;
- 2. obiettivo medio: peso pari a 1;
- 3. obiettivo alto: peso pari a 1,2;
- 4. obiettivo massimo: peso pari a 1,4.

Il punteggio finale è ottenuto applicando la seguente **formula** (media ponderata dei punteggi di tutti gli obiettivi):

P(B) =

$$[p(\text{ob1}) * \text{ps}(\text{ob1}) + p(\text{ob2}) * \text{ps}(\text{ob2}) + \dots + p(\text{obn}) * \text{ps}(\text{obn})] / [p(\text{ob1}) + p(\text{ob2}) + \dots + p(\text{obn})]$$

Dove:

- P(B) è il punteggio finale di valutazione sugli obiettivi;
- p(ob1) ... p(obn) sono i punteggi attribuiti al primo, al secondo e all'n-esimo obiettivo;
- ps(ob1) ... ps(obn) sono i pesi attribuiti al primo, al secondo e all'n-esimo obiettivo.

In funzione del punteggio finale ottenuto [P(B)], alla prestazione del dipendente, riferita alla valutazione su obiettivi, viene attribuito la seguente valutazione finale:

- risultati pienamente conseguiti se P(B) è uguale o superiore a 75;

- risultati significativi ma non pienamente conseguiti se P(B) è inferiore a 75 ma uguale o superiore a 60;
- risultati al di sotto delle attese se P(B) è inferiore a 60 ma uguale o superiore a 40;
- risultati non conseguiti se P(B) è inferiore a 40.

E' importante sottolineare che il punteggio è attribuito a ciascun obiettivo considerato nella sua globalità. Chi valuta dovrà comunque esprimere un giudizio coerente con le valutazioni relative ai risultati specifici ed al rispetto dei tempi.

3. La valutazione finale della prestazione

Incrociando i due tipi di valutazione - quella sui comportamenti e quella sugli obiettivi - si ottiene la valutazione finale della prestazione del dipendente.

Tale valutazione è ottenuta come media ponderata del punteggio conseguito sugli obiettivi [P(B)] e del punteggio conseguito sui comportamenti [P(A)]. Nel calcolo della media ponderata si attribuisce un peso pari a 0,8 al punteggio relativo alla valutazione dei comportamenti dei dipendenti della categoria C e D (questi ultimi non titolari di posizione organizzativa) e un punteggio con un peso pari a 0,2 al punteggio relativo alla valutazione sugli obiettivi.

Il peso sarà di 0,9 e di 0,1 rispettivamente per i comportamenti e per gli obiettivi della categoria B3.

Il peso sarà di 0,7 e di 0,3 rispettivamente su comportamenti e obiettivi relativamente alle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa.

Il punteggio finale di sintesi è ottenuto applicando la seguente formula:

$$P(F) = P(A) * 0,8 + P(B) * 0,2$$

$$[P(F) = P(A) * 0,9 + P(B) * 0,1 \text{ (cat. B3)}]$$

$$[P(F) = P(A) * 0,7 + P(B) * 0,3 \text{ (Responsabili incaricati delle Posizioni Organizzative)}]$$

dove:

- P(F) è il punteggio finale della valutazione globalmente considerata;
- P(A) è il punteggio finale di valutazione sui comportamenti organizzativi;
- P(B) è il punteggio finale di valutazione sugli obiettivi.

Sono previsti quattro giudizi finali di sintesi:

- prestazione pienamente soddisfacente: punteggio finale maggiore o uguale a 75;
- prestazione soddisfacente: punteggio finale maggiore o uguale a 60 ma inferiore a 75;
- prestazione migliorabile: punteggio finale maggiore o uguale a 40 ma inferiore a 60;
- prestazione con notevoli margini di miglioramento; punteggio finale minore di 40.