

Comune di Bagnolo Piemonte

METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

AI FINI EROGAZIONE SALARIO ACCESSORIO E PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI PER DIPENDENTI NON RESPONSABILI DI
SERVIZIO

FASCE DI MERITO

FINALITA'

La presente metodologia permanente di valutazione ha come finalità quella di dimostrare i miglioramenti gestionali realizzati dai dipendenti.¹

Una tale dimostrazione si rende necessaria per erogare, mediante un'equa ripartizione fra i dipendenti che hanno concorso ad ottenere tali miglioramenti, correttamente e legalmente, i fondi determinati ai sensi dell'articolo 15 del CCNL, oltre che consentire l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali (ove consentito dalla normativa vigente).

L'ambito di applicazione è costituito da tutti i dipendenti, con l'eccezione di quelli incaricati di posizione organizzativa.

Si tratta dunque di erogare ai dipendenti una componente retributiva legata in relazione biunivoca al miglioramento della qualità della prestazione lavorativa individuale e/o di gruppo.

La dimostrazione dei miglioramenti ottenuti nei livelli di efficacia, efficienza, economicità della gestione avviene mediante la valutazione dei risultati ottenuti; intesa, la valutazione, come processo di attribuzione di significato alle misurazioni effettuate.

Occorre

- Misurare il grado di raggiungimento dei **RISULTATI ATTESI** e misurare il livello delle prestazioni fornite dal singolo dipendente.
- Valutare tali misurazioni.
- Rappresentare adeguatamente le valutazioni effettuate.

Come misurare il grado di orientamento ai risultati attesi.

La misurazione del grado di orientamento e di raggiungimento dei risultati attesi si ottiene verificando operativamente l'approccio del dipendente ai fini del raggiungimento o concorso al raggiungimento degli obiettivi gestionali del servizio, verificando quanto svolto.

¹ Si veda l'art. 17 del CCNL del 1 aprile 1999 il quale, al primo comma, recita: "Le risorse di cui all'art. 15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati".

Verificare quello che è stato fatto; effettuare l'analisi motivazionale degli scostamenti rispetto a quanto atteso.

Come misurare il livello qualitativo delle prestazioni (comportamenti) realizzate dai dipendenti.

La misurazione del livello qualitativo delle prestazioni del singolo dipendente si ottiene individuando quali fenomeni comportamentali si andranno a monitorare; più semplicemente quali capacità ed abilità dei dipendenti saranno oggetto di misurazione.

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Lo strumento di rappresentazione della valutazione è la **scheda individuale di valutazione** annuale.

La scheda contiene:

- A) il riferimento ai carichi di lavoro/obiettivi che il dipendente dovrà espletare nel corso dell'anno; ad ogni carico di lavoro o all'insieme di tutti i carichi di lavoro budgettarizzato, viene attribuito ex ante un punteggio massimo conseguibile che è di 400 punti per il totale dei carichi di lavoro;
- B) i "**descrittori di comportamenti**" (Skill), ciascuno dei quali descrive sinteticamente una determinata capacità (abilità) posseduta dal dipendente in relazione alle modalità di svolgimento delle sue attività lavorative. Ad ogni descrittore viene attribuito ex ante un punteggio massimo conseguibile che per il totale dei descrittori è di 600 punti. L'attribuzione del punteggio massimo conseguibile è fatta dal responsabile del servizio sovra ordinato ed è basata sul presupposto che il dipendente debba migliorare quel comportamento.

Gli indicatori proposti sono i seguenti:

1) Codice A01

Livello di formazione acquisito mediante la partecipazione a corsi e aggiornamenti ovvero mediante autoaggiornamento.

2) Codice A02

Capacità di interpretare e applicare circolari, norme, disposizioni, ordini di servizio etc.

3) Codice B01

**Conseguimento dei risultati attesi (componente MBO).
Specificazione carichi di lavoro ...**

...
...

ovvero specificazione obiettivi/risultati attesi:

...

...

- 4) Codice C01
Capacità di impegnarsi attivamente.
- 5) Codice C02
Capacità di resistere nel perseguimento di un'attività di lavoro complessa.
- 6) Codice D01
Capacità di fornire informazioni precise nella logica del servizio.
- 7) Codice D02
Capacità di assistere adeguatamente i collaboratori sovraordinati.
- 8) Codice E01
Capacità di lavoro in condizioni non ottimali rispettando le priorità.
- 9) Codice E02
Capacità di essere trasparente nel rappresentare fatti e avvenimenti.
- 10) Codice F01
Capacità di risolvere i problemi non previsti.
- 11) Codice F02
Capacità di avere la giusta visione dei problemi.
- 12) Codice G01
Capacità di applicare il principio di priorità.
- 13) Codice G02
Capacità di un uso corretto e diligente degli strumenti forniti dalla struttura.
- 14) Codice G03
Capacità di redigere correttamente determine, relazioni, rapporti.
- 15) Codice H01
Capacità di redigere piani di lavoro precisi e tempificati.
- 16) Codice H02
Capacità di incrementare i volumi di lavoro nell'arco di tempo.

17) Codice H03

Capacità di ridurre i tempi di realizzazione dei carichi di lavoro.

18) Codice H04

Capacità di ridurre i margini di errore.

Sarà cura del responsabile preposto al settore di appartenenza del dipendente (sempre nell'art. 6 si prevede che "la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente") procedere ad effettuare la misurazione mediante l'attribuzione dei singoli punteggi ai comportamenti oggetto di monitoraggio.

FASCE DI MERITO

Trattandosi di ente di modeste dimensioni, si aderisce al criterio delle c.d. "fasce aperte", tenendo conto degli spazi di autonomia organizzativa sanciti dall'art. 31 comma 2 del d. lgs. N. 150/2009. Pertanto, in aderenza anche ad autorevole dottrina (cfr. Pietro Bevilacqua e Giampaolo Vannutelli, *L'applicazione delle fasce di merito alle autonomie locali: fasce chiuse o fasce aperte in Azienditalia - Il personale*, n. 4/2011, pp. 169 ss.), non viene pertanto predeterminato il numero di dipendenti che rientrano nelle singole fasce.

Dovrà pertanto essere garantito il disposto normativo, secondo cui "una quota prevalente delle risorse" venga attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito più alta.

Viene prevista altresì la c.d. "fascia zero", senza necessità che la stessa sia popolata, facendovi ricadere naturalmente chi in sede di valutazione annuale di performance non superasse la soglia centesimale definita per accedere al premio.

Le fasce vengono pertanto così formulate:

Fasce	PUNTEGGIO ATTRIBUITO		% premio base spettante
	DA	A	
A)	1.000	900	100
B)	899	800	96
C)	799	700	92
D)	699	600	Ponderata percentualmente
E)	<600		Zero

Il “premio base” si ottiene dividendo il plafond disponibile, per il numero di dipendenti complessivi.

Il plafond può essere stabilito a livello complessivo di dipendenti, ovvero di gruppo di lavoro, ovvero di progetto finalizzato.

Per l'ottenimento della progressione economica orizzontale, è richiesto un punteggio pari ad almeno 7/10 del totale per ciascuno degli ambiti (Obiettivi e Comportamenti).

La progressione economica è attribuita a chi ottenga il maggiore punteggio con riferimento al periodo di osservazione considerato. In caso di parità si ha riguardo al maggior punteggio ottenuto per la componente “obiettivi”. In caso di ulteriore parità, si ha riguardo alla maggiore anzianità di servizio. Per l'ottenimento della progressione occorre raggiungere la soglia minima di punteggio più sopra indicata. L'anzianità di servizio viene computata attribuendo due punti per ogni anno di servizio nella posizione (senza considerare il biennio obbligatorio di permanenza in posizione), con un massimo di venti punti complessivi per la categoria B e dieci punti complessivi per le categorie C e D.

Relativamente alle somme destinate al salario accessorio si stabiliscono ulteriori criteri di ripartizione per obiettivi e/o settori e/o gruppi di lavoro. I criteri di ripartizione per obiettivi, settori e/o gruppi di lavoro sono sovrapponibili, per cui sono possibili ad esempio progetti finalizzati che comprendano personale di più aree, anche coinvolgendo soltanto alcuni dei dipendenti delle singole aree.

Il criterio di ripartizione per obiettivi, è correlato al raggiungimento di risultati finalizzati (c.d. progetti finalizzati), ai quali viene attribuito specifico budget. Tali progetti possono essere anche correlati a obiettivi di miglioramento quali quantitativo delle prestazioni ordinarie svolte, qualità di servizi erogati, customer satisfaction.

Il criterio di ripartizione per settori o aree o gruppo di lavoro, è correlato alla dotazione di personale assegnato al singolo settore o area, qualitativa e quantitativa.

All'interno dell'obiettivo, settore, gruppo di lavoro, la ripartizione è correlata:

- al grado di coinvolgimento del dipendente nel progetto;
- al maggiore o minore apporto individuale alla realizzazione del progetto.

In tutti i casi suddetti, pertanto, il “premio base” è determinato applicando tali criteri integrativi/correttivi al criterio generale sopra indicato.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

I criteri predetti sono utilizzati anche per la progressione economica orizzontale. All'interno di ciascuna categoria, la progressione economica è attribuita a chi ottenga il maggiore punteggio con riferimento al periodo di osservazione considerato. In caso di parità si ha riguardo al maggior punteggio ottenuto per la componente di orientamento agli obiettivi. In caso di ulteriore parità, si ha riguardo alla maggiore anzianità di servizio. Per l'ottenimento della progressione occorre raggiungere la soglia minima di punteggio più sopra indicata.

Laddove, a seguito di specifici interventi normativi o di specifiche intese nazionali, dovesse determinarsi la sostanziale e temporanea neutralizzazione degli effetti retributivi scaturenti dall'inserimento del personale dipendente all'interno delle fasce di merito, la differenziazione delle valutazioni è determinata dai punteggi individuali conseguiti dai singoli dipendenti, e il compenso incentivante sarà così attribuito:

- 100% budget, purchè il lavoratore ottenga in sede valutativa almeno il punteggio sopra indicato come richiesto per la collocazione nella fascia B;
- raggiungimento di un punteggio inferiore a quanto sopra, ma almeno pari a quello sopra indicato come richiesto per la collocazione nella fascia D: ponderazione proporzionale;
- raggiungimento di punteggio inferiore a quanto sopra: nessuna retribuzione incentivante.