



Comune di Premia

Provincia del Verbano Cusio Ossola

c.f. 00422790030
tel. (0324) 62021 - fax (0324) 602928

Piazza Municipio n. 9
28866 - PREMIA (VB)

Prot. N° 0002352
Premia, lì 18/06/2021

Titolo: I Classe: 11 Fascicolo:

Tipo posta: E-MAIL

Note:

Riferimenti: Data: Numero:

INTEGRAZIONE DEL SISTEMA DI RILEVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Fermo restando che la metodologia per la valutazione delle risorse umane dell'Ente è stata già pubblicata, in precedenza, nel corso degli ultimi due anni sono state introdotte modifiche finalizzate non solo alla Valutazione dei dipendenti dell'Ente, ma anche per stimolare i Valutatori ad un processo concreto basato sull'analisi dei comportamenti e della loro capacità di assecondare il costante modificarsi delle incombenze, in nesso con l'intervento del Legislatore e degli altri organi di controllo.

Pertanto a integrazione della metodologia a suo tempo predisposta per la rilevazione delle performance e già pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente, nel biennio scorso sono state apportate come Nucleo di Valutazione delle integrazioni significative la cui sperimentazione ha dato esiti positivi.

Tali modifiche hanno interessato dapprima le schede di valutazione, per i titolari di Posizione Organizzativa e successivamente le schede dei loro collaboratori.

Per i titolari di Posizione Organizzativa, la cui valutazione è ricondotta alla Amministrazione (Sindaco e Assessori) si sono individuati parametri che esprimano le loro abilità dirigenziali e gestionali con il collegamento ai risultati conseguiti relativamente al perseguimento degli obiettivi. Obiettivi che non possono essere ricondotti alla normale gestione dei settori loro affidati, ma devono rispondere a specifiche ed originali esigenze dell'Ente

In accordo con l'Amministrazione, sono stati pesati i valori relativi alla valutazione complessiva dei parametri gestionali e i risultati connessi agli obiettivi.

Sono inoltre state definite, relativamente ai parametri gestionali tre categorie e precisamente:

- a) parametri strategici per la posizione
- b) parametri importanti
- c) parametri necessari
- d) parametri marginali

A ognuna di tali categorie sono stati definiti dei coefficienti così da rendere comparabili, con buona oggettività, i punteggi fra le diverse Posizioni.

Quindi sono stati definiti le rilevanze dei punteggi con il peso dei parametri dirigenziali-gestionali che è stato fissato nella misura del 60% mentre quella del punteggio complessivo degli obiettivi raggiunti è stato fissato al 40%.

Il sistema così predisposto favorisce la rilevanza del perseguimento degli obiettivi, qualora questi siano stati tutti raggiunti.

Un obiettivo raggiunto solo al 50% si considera non raggiunto condizionando il raggiungimento complessivo quindi con riflessi sulla retribuzione di risultato,

La somma dei due punteggi comporta il collocamento dei dipendenti in una delle cinque fasce di merito:

- 1) Eccellenza

- 2) Validità
- 3) Adeguatezza
- 4) Sufficienza
- 5) Con criticità

La collocazione nella suddette fasce ha riflessi sulla retribuzione di risultato essendo graduata in relazione al punteggio complessivo.

Le schede per gli altri dipendenti fanno riferimento a parametri tecnico professionali con riguardo anche alla sensibilità all'utenza e al perseguimento degli obiettivi, cioè alla loro collaborazione con il titolare della P.O cui compete l'onere del loro raggiungimento anche attraverso la collaborazione dei dipendenti sottoposti.

Ovviamente la valutazione di questa categoria è di competenza del superiore diretto, che potrebbe anche non essere titolare di Posizione Organizzativa come succede ad esempio nel caso degli addetti alle manutenzioni, quando esiste la figura del caposquadra. Questo ultimo valutato dal titolare della Posizione Organizzativa, procede alla valutazione degli addetti in accordo con quest'ultimo.

Relativamente a questi dipendenti la valutazione della prestazione, al fine di verificare la loro coerenza con la performance, avviene attraverso l'utilizzo di una scheda specifica che esprime la loro adesione al perseguimento di una prestazione coerente con i principi complessivi degli obiettivi dell'Ente.

In tale logica si vuole esprimere la capacità di soddisfare parametri comportamentali-professionali, che possano rappresentare la loro attenzione agli aspetti complessivi della prestazione, nonché la loro sensibilità al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'Ente, non solamente quelli specifici assegnati ai Responsabili ma, anche a quelli che favoriscano il funzionamento delle strutture in cui questi operano, in una impostazione di market-in e di soddisfacimento dei bisogni dell'utenza.

Anche questi parametri sono graduati nelle categorie sopra esposte.

Anche in questo segmento di dipendenti, fermo restando la conduzione della valutazione alle summenzionate fasce di merito, un algoritmo consente di determinare la quantità di premio di produttività da attribuire.

Il Nucleo di Valutazione esamina le schede predisposte dai Valutatori riservandosi di chiamare questi nel caso di valutazioni contraddittorie o nel caso in cui un valutato si rivolga al Nucleo non ritenendo coerente con l'attività svolta, la valutazione espressa.

Il Nucleo di Valutazione non può modificare la valutazione espressa, ma richiedere al Valutatore adeguati chiarimenti.

Ben si comprende che in caso di accettazione delle doglianze, il Nucleo può richiedere a chi ha svolto la valutazione del Valutatore un approfondimento.

Raccolte tutte le schede ed esaminate le risultanze in Nucleo di Valutazione procede all'individuazione delle fasce di merito cui ricondurre i Valutati, suggerendo nel caso di inserimento nella fascia della Criticità, eventuali interventi formativi e di modifiche organizzative per superare tali situazioni.

Il Nucleo procede infine ad individuare adeguate soluzioni da proporre all'Amministrazione per l'attribuzione della retribuzione di Risultato o per il riconoscimento della "Produttività"

Compiti attribuiti al Nucleo di Valutazione comprendono anche la verifica delle griglie inerenti le attività che sono pubblicate nell'ambito della Amministrazione Trasparente verificando la completezza delle attività connesse al responsabile del PTPC, quando individuato e il rilascio della relativa Attestazione.

II NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Sandro AVIGNANO

Sig.ra Simona VALENTE