

Comune di Las Plassas
Provincia del Medio Campidano

**LINEE GUIDA PER LA “VALUTAZIONE INTEGRATA DEI DIPENDENTI DEL
COMUNE DI LAS PLASSAS”**

La realizzazione di un sistema di valutazione della prestazione delle risorse umane riveste una importanza strategica nella gestione amministrativa del Comune. Il suo scopo è quello di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini utenti.

Per “**valutazione integrata**” si intende una metodologia unitaria che permette di valutare, gli incaricati di posizione organizzativa e gli altri dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative.

La valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la **modalità del lavoro di squadra** all'interno dei Servizi e tra i Servizi in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.

In particolare:

1. il **Nucleo di Valutazione** (o L'O.I.V. se costituito) valuta gli incaricati di Posizione Organizzativa;
2. gli **incaricati di Posizione Organizzativa** propongono la valutazione dei dipendenti che sono assegnati al Servizio da essi coordinato.

Le metodologie di valutazione, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione delle P.O. saranno pubblicati sul sito internet del Comune.

Oggetto della valutazione per il personale incaricato di P.O. sono: i risultati ottenuti relativamente agli obiettivi programmati e concordati e le prestazioni personali di ognuno.

I risultati che si devono raggiungere riguardano tre tipologie di obiettivi:

1. obiettivi del Responsabile di P.O.;
2. obiettivi di collaborazione intersettoriale;
3. obiettivi settoriali (di sviluppo e di mantenimento).

Tutti gli obiettivi sono negoziati con l'Organo esecutivo all'inizio dell'anno, in concomitanza con la redazione del Piano degli obiettivi, ed agli stessi è assegnato un peso ponderale. Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati.

Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno, dovranno essere negoziati con il Sindaco e con la Giunta che assegneranno anche il peso ponderale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio.

Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al titolare di P.O., lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulando in proporzione il peso degli altri obiettivi.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta nel seguente modo:

- 40% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- 41-56% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- 57-70% quando l'obiettivo è stato sufficientemente raggiunto;
- 71-86% quando l'obiettivo è stato pienamente conseguito;
- . 87-100% quando l'obiettivo è stato conseguito e superato;

La media dei gradi di raggiungimento degli obiettivi inciderà per il 50%.

VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (PO)

Gli incaricati di PO sono valutati:

- per il **50%** per i risultati raggiunti (PARTE I)
- per il **40%** per i comportamenti organizzativi (PARTE II)
- . per il **10%** per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa

PARTE I - Risultati

Gli obiettivi assegnati dal Sindaco e dalla Giunta saranno trasformati in più azioni operative assegnate agli incaricati di PO . Il Sindaco assegna all'inizio di ogni anno agli incaricati di cui sopra le azioni, riferite ai propri obiettivi settoriali (di mantenimento e di sviluppo) diverse in numero e tipologia, completandole anche con gli indicatori e i pesi ponderali.

Il grado di raggiungimento delle azioni operative si valuta nel seguente modo:

- 40% quando l'obiettivo non è stato raggiunto

- 41-56% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- 57-70% quando l'obiettivo è stato sufficientemente raggiunto;
- 71-86% quando l'obiettivo è stato pienamente conseguito;
- . 87-100% quando l'obiettivo è stato conseguito e superato;

La media dei gradi di raggiungimento degli obiettivi inciderà per il 50%.

PARTE II – Comportamenti organizzativi

La valutazione dei comportamenti organizzativi manifestati si articola secondo il seguente prospetto:

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PESO	VALUTAZIONE IN TRENTESIMI					VALUTAZIONE IN CENTESIMI
		COMPORTAMENTO INADEGUATO	COMPORTAMENTO INSODDISFACENTE	COMPORTAMENTO MIGLIORABILE	COMPORTAMENTO BUONO	COMPORTAMENTO ECCELLENTE	
		0-40	41-56	57-70	71-86	87-100	
Disponibilità in termini di capacità di intervenire in	20						100
Flessibilità in termini di capacità di adattarsi ai	15						100
Propositività - capacità di proporre soluzioni	20						100
Rispetto dei tempi e scadenze	25						100
Orientamento all'utente in termini di capacità di	20						100
TOTALE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	100	TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO					100

Il Sindaco assegna all'inizio di ogni anno agli incaricati di PO i fattori di valutazione diversi in numero e tipologia, completandoli anche con gli indicatori e i pesi ponderali. La media dei gradi di valutazione dei comportamenti organizzativi ottenuti verrà valutata al 40%.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La somma di tutte le percentuali delle 3 parti costituisce la percentuale finale dell'indennità di risultato assegnata dal sindaco a ciascun incaricato di PO dal Sindaco in sede di assegnazione del Piano annuale degli obiettivi.

1. La retribuzione di risultato spetta:

- Nella misura intera se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente periodo un punteggio compreso tra 90 e il 100;

- Nella misura del 75% se il dipendente ha riportato, nella valutazione un punteggio compreso tra 75 e 89;
- Nella misura del 50% se il dipendente ha riportato, nella valutazione un punteggio compreso tra 45 e 74.

VALUTAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE

Il fondo finalizzato per la produttività, escluso le parti destinate al finanziamento delle varie indennità e del servizio straordinario, è diviso dal contratto decentrato in tre parti, secondo le modalità riassunte nell'allegata scheda (vedi all. 1)

ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

La somma di tutte le percentuali delle 3 parti costituisce la percentuale finale della produttività spettante al dipendente.

Gli eventuali residui, che scaturiscono dalla quota riferita alla indennità di produttività non assegnata, saranno ripartiti proporzionalmente al punteggio raggiunto (ovviamente nel caso di valutazione positiva) alla metà dei dipendenti in Servizio (cifra arrotondata per eccesso).