

Aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance SMVP ai sensi dell'art. 7, comma 1 D.Lgs. 150/2009

SMVP – Metodologia e Appendice operativa

Elemento oggetto di modifica	Testo attuale	Modifica proposta
Fattori di possibile riduzione del punteggio della valutazione individuale (metodologia – par. 6)	<p><i>(...) L'accertamento di violazioni del Codice di comportamento da parte di dirigenti e personale dipendente, inciderà negativamente sulla valutazione della performance, a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati, comportando una riduzione del punteggio ottenuto.</i></p>	<p>Introduzione del presente elemento: "(...), nonché la mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, monitoraggio, rendicontazione e valutazione della performance(..). La misura della riduzione è rimessa alla discrezionalità del valutatore" (ai sensi dell'art. 10, comma 5 D.Lgs. 150/2009)</p>
La valutazione della performance individuale del personale dipendente (metodologia – par. 10)	<p><i>La valutazione del personale dipendente è collegata ai seguenti fattori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) raggiungimento degli obiettivi assegnati;</i> <i>b) qualità del contributo alla performance organizzativa dell'unità di appartenenza;</i> <i>c) competenze professionali e ai comportamenti organizzativi.</i> <p><i>Il peso di ciascun fattore valutativo sopra riportato è definito nell'Appendice operativa.</i></p>	<p>Introduzione nel testo del seguente paragrafo:</p> <p><i>"(...) La partecipazione alla valutazione dal basso rileva ai fini della valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi."</i></p>
Soggetti coinvolti nella procedura di conciliazione (metodologia -par. 19)	<p><i>(...) il valutato chiede per iscritto il riesame al soggetto valutatore, nel termine di 10 giorni lavorativi dalla data di presa visione della valutazione. Il valutatore, previo incontro con il valutato eventualmente assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona</i></p>	<p>Nel testo viene introdotta la figura del Segretario Generale a cui la richiesta di riesame, così come gli esiti dello stesso, devono essere comunicati</p>

	<i>di sua fiducia, nell'accogliere o respingere tale richiesta, deve fornire i relativi chiarimenti (...)</i>	
Tempistica della procedura di conciliazione per i dirigenti (metodologia -par. 19)	<i>(...) Il personale dirigenziale può contestare la valutazione della performance individuale nel termine di 5 giorni lavorativi dalla data di acquisizione della valutazione (...)</i>	I dirigenti hanno a disposizione n. 10 giorni per contestare al Sindaco la valutazione. Il Sindaco nel termine di 10 giorni successivi al ricevimento dell'istanza procede alla modifica o alla conferma della valutazione
Procedura di conciliazione (metodologia – par. 19)		Precisazione in fondo al periodo con l'aggiunta di: "E' fatto salvo quanto previsto dal Codice di procedura civile in merito alle controversie individuali di lavoro (art. 409 e seguenti)."
Sistema premiante (metodologia – par. 22)	<i>(...) Il premio teorico massimo spettante ai dipendenti è calcolato in funzione della categoria di inquadramento di ogni dipendente. Per la sua determinazione le risorse destinate annualmente e complessivamente allo strumento della produttività generale vengono suddivise in funzione del numero dei dipendenti appartenenti ad ogni singola categoria (A, B, C e D) e del parametro retributivo medio riferito ad ogni categoria di inquadramento, come definito dal CCNL. (...)</i>	Precisazione in fondo al periodo con l'aggiunta di: "Tale modalità tiene conto della suddivisione del fondo prevista dalla vigente normativa."
Revisione fasce per l'attribuzione del punteggio relativo al fattore valutativo "Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi" (metodologia parr. 8 e 14; appendice operativa – par.	<p>Bassa: $1\% \leq CV \leq 4\%$ - 1 punto Migliorabile: $4\% \leq CV \leq 6\%$ - 2 punti Adeguata: $6\% \leq CV \leq 8\%$ - 3 punti Alta: $8\% \leq CV \leq 10\%$ - 4 punti Eccellente: $CV \geq 10\%$ - 5 punti</p> <p>per strutture con n. dipendenti minore o uguale a 10:</p> <p>Bassa: $CV \leq 1\%$ - 1 punto Migliorabile: $1\% \leq CV \leq 4\%$ - 2 punti Adeguata: $4\% \leq CV \leq 6\%$ - 3 punti Alta: $6\% \leq CV \leq 8\%$ - 4 punti</p>	<p>L'andamento delle % di differenziazioni degli anni precedenti (incluso il 2021) suggerisce di rivedere le fasce percentuali, per una migliore rappresentazione della reale capacità del dirigente di differenziare la valutazione dei propri collaboratori:</p> <p>Bassa: $1\% \leq CV \leq 2\%$ - 1 punto Migliorabile: $2\% \leq CV \leq 4\%$ - 2 punti Adeguata: $4\% \leq CV \leq 8\%$ - 3 punti Alta: $8\% \leq CV \leq 10\%$ - 4 punti Eccellente: $CV \geq 10\%$ - 5 punti</p>

2.6)	Eccellente: $CV \geq 8\%$ - 5 punti	<p>per strutture con n. dipendenti minore o uguale a 10:</p> <p>Bassa: $CV \leq 1\%$ - 1 punto Migliorabile: $1\% \leq CV \leq 2\%$ - 2 punti Adeguate: $2\% \leq CV \leq 4\%$ - 3 punti Alta: $4\% \leq CV \leq 6\%$ - 4 punti Eccellente: $CV \geq 6\%$ - 5 punti</p>
<p>Ruolo della Conferenza dei dirigenti nell'assegnazione di competenze professionali, comportamenti e capacità organizzative per PO e personale dipendente (appendice operativa – par. 2.7)</p>		<p>Introdotta sotto paragrafo dove si chiarisce il ruolo della Conferenza dei dirigenti: <u>2.7.2 Posizioni organizzative e restante personale dipendente:</u> Ogni anno, in fase di programmazione, la Conferenza dei dirigenti individua gli elementi di valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi, scegliendoli tra quelli proposti nel Dizionario (allegato alla presente Appendice operativa), eventualmente diversificando gli elementi di valutazione in relazione alla categoria di appartenenza del personale.</p>
<p>Tabella Scala di giudizio (appendice operativa – par. 2.8)</p>	<p>La tabella dettaglia la scala di punteggio che viene applicata per PO e personale dipendente, potendo generare confusione.</p>	<p>La tabella non contiene più il dettaglio relativo al punteggio per una lettura più chiara della descrizione data ad ogni elemento di giudizio della qualità del contributo</p>
<p>Applicazione valutazione dal basso (metodologia – par. 8,9,14 e 15; appendice operativa – par. 2.9)</p>	<p>Fattore valutativo con valore 5 punti. Tale punteggio viene attribuito in automatico attraverso il calcolo del dato aggregato risultante dalla media dei punteggi assegnati dai collaboratori a ciascuna affermazione proposta: n. 8 affermazioni riprese (con l'introduzione di qualche elemento differente) dal questionario ANAC "Valutazione del superiore gerarchico".</p>	<p>La somministrazione sperimentale del questionario ha rivelato criticità. La parziale partecipazione da parte dei dipendenti ed i timori legati alla garanzia dell'anonimato hanno portato a risultati dubbi. A seguito di approfondimento da parte dell'ufficio e di confronto con il Segretario Generale e il dirigente del personale, il Segretario Generale si propone di riscrivere il paragrafo 2.9 dell'Appendice operativa come segue: <i>"Alla valutazione della performance individuale di</i></p>

		<p><i>dirigenti e PO concorre la valutazione dal basso. Al fine di consentire l'attribuzione della valutazione massima teorica spettante la partecipazione alla valutazione dal basso è obbligatoria.</i></p> <p><i>La valutazione del proprio superiore gerarchico da parte dei collaboratori avviene mediante compilazione su piattaforma informatica e in maniera anonima limitatamente alla batteria degli elementi di valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi individuati annualmente in fase di programmazione.</i></p> <p><i>A ciascun elemento di valutazione il valutatore (collaboratore) assegna un punteggio da 1 a 5, secondo la scala di giudizio in precedenza descritta.</i></p> <p><i>Successivamente, la somma dei punti attribuiti viene rapportata alla valutazione massima ottenibile dalla batteria adottata e poi moltiplicato per il punteggio massimo conseguibile del fattore di valutazione.”</i></p>
<p>Semplificazione del paragrafo sulla misurazione e valutazione del benessere organizzativo (metodologia – par. 23; appendice operativa – par. 3)</p>	<p>Il paragrafo dettaglia gli ambiti della misurazione</p>	<p>La scelta è quella di semplificare il contenuto in quanto troppo vincolante per l'ente con riguardo agli ambiti che di anno in anno possono diventare oggetto di misurazione e valutazione</p>
<p>Dizionario delle competenze, dei comportamenti e delle capacità organizzative (appendice operativa – par. 5)</p>	<p>Attualmente l'elenco contiene n. 20 elementi</p>	<p>Si propone di aggiungere un ulteriore elemento: n. 21 – Puntualità e precisione della prestazione</p>