

# Comune di Nuoro

## Progetto per la revisione del sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ed agganci al sistema professionale

### Presentazione

A cura di

Francesco Rosu, Dirigente del Personale

Ivan Costa, Responsabile trattamento economico

Eugenia Laria, Responsabile Ufficio Formazione

Luisella Muzzetto, Responsabile trattamento giuridico

Antonio Maria Testoni, Responsabile Servizio Cimiteriale, delegato RSU

Pierpaolo Conti, Agente di Polizia Municipale, delegato RSU

[personale@comune.nuoro.it](mailto:personale@comune.nuoro.it)

## LA SITUAZIONE DI PARTENZA NEL COMUNI DI NUORO

Attualmente il Sistema di valutazione in vigore al **Comune di Nuoro** si articola in tre momenti che si concretizzano in tre schede distinte:

- una per il premio di produttività
- una per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità
- una per la progressione economica orizzontale

La situazione attuale presenta le seguenti criticità:

- comportamenti non descritti e quindi non misurabili
- non si prevede alcuna fase di assegnazione e condivisione della prestazione né una di verifica intermedia
- tre schede portano a tre valutazioni diverse della stessa prestazione
- tra gli esiti della valutazione non c'è il miglioramento della prestazione del dipendente né la sua motivazione al lavoro
- si concretizza di fatto in un sistema di distribuzione delle risorse destinate al premio di produttività di tipo sostanzialmente egualitario
- la non oggettività del sistema non consente una omogenea valutazione da parte dei dirigenti

## SPECIFICHE GENERALI DEL SISTEMA DA REALIZZARE ED ELEMENTI DI VALUTAZIONE ADOTTATI

- **un unico sistema integrato**, per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti da parte dei loro dirigenti, finalizzato alla corresponsione della produttività ed alla progressione orizzontale, insieme ad altri fattori quale elemento concorrente.
- un sistema che parta dal **confronto tra capo e collaboratore** (o gruppo di collaboratori) in apposito **colloquio iniziale** obbligatorio, in apposito colloquio di **verifica intermedia**, in apposito colloquio di **valutazione finale**, effettuato obbligatoriamente a fine anno.
- una valutazione annuale con verifica a sei mesi.

**Elementi di valutazione** contenuti nella scheda sono:

- **obiettivi** assegnati dal dirigente al gruppo di lavoro, a condizione che l'obiettivo sia disponibile ad inizio d'anno, nel PEG del Settore; **responsabilità** riferite al profilo professionale, già predefinite nella scheda e ricavate dai profili professionali
- **comportamenti** individuali, uguali per tutti i dipendenti, con la sola eccezione del comportamento "leadership", assegnato alla cat. D.

## VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI

Saranno oggetto di valutazione i comportamenti:

- organizzazione;
- adattamento;
- collaborazione;
- iniziativa;
- attenzione ai costi;
- qualità.

per le sole Cat. D, oltre ai comportamenti elencati, anche:  
leadership;

## VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI segue

La definizione dei comportamenti sarà attenta a descrivere comportamenti effettivamente osservabili nella realtà lavorativa.

### Es. **LEADERSHIP**

Ha chiaro l'obiettivo e lo sa comunicare; osserva i suoi, li ascolta e li conosce uno ad uno; assegna il lavoro valorizzando ciascuno; incoraggia e dà l'esempio con comportamenti coerenti e responsabili; lascia spazio, ma è presente nei momenti critici; dà fiducia, affronta con decisione i conflitti ma si adopera con pazienza per comprenderne le ragioni e rimuoverne le cause.

In questo modo sarà impiegabile una scala di valutazione centrata sulla verifica dell'effettiva presenza del comportamento nella prestazione del valutato, con l'utilizzo della scala di valutazione:

“Raramente”

“A volte”;

“Spesso”;

“Sempre”;

## SPECIFICHE ULTERIORI DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'assegnazione della prestazione:

- uno spazio dedicato ai **commenti del valutatore e del valutato**
- uno spazio dedicato ad **annotazioni condotte nei momenti di verifica a sei mesi**;
- le **firme** del dirigente valutatore, della posizione organizzativa, del valutato.

Per la valutazione finale:

- **elementi che hanno condizionato la prestazione**;
- **azioni organizzative** che le parti si impegnano ad attuare per il **miglioramento della prestazione**;
- **eventuali azioni formative di supporto** al miglioramento della prestazione.
- le **firme** del dirigente valutatore, della posizione organizzativa, del valutato

## FATTORI CRITICI DI SUCCESSO

- Nella valutazione dei dirigenti deve essere inserito l'elemento **“corretta applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni dei collaboratori”**. La valutazione della corretta applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni dei collaboratori può spettare al Nucleo di Valutazione e/o al Direttore Generale/Comitato di Direzione
- Occorre **formare i dirigenti alla valutazione**, attraverso tutti i canali possibili, semmai anche attraverso il coaching individuale ed un accompagnamento e sostegno nella prima applicazione
- Sarà necessario, nella fase di testing del sistema, **affiancare fisicamente i dirigenti nel colloquio di valutazione**.
- Occorrerà, infine, sfruttare tutti i momenti di integrazione e di confronto tra i dirigenti per armonizzare le modalità di gestione del sistema.

## Scheda di valutazione - prima parte

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI		ANNO	
DIPENDENTE	SETTORE	UFFICIO	

### 1<sup>a</sup> parte: Assegnazione della prestazione

INDICATORI		DESCRIZIONE	VERIFICA INTERMEDIA
OBIETTIVO			
RESPONSABILITA'			
COMPORTAMENTI			

COMMENTO VALUTATORE	

COMMENTO VALUTATO	

VALUTATORE

VALUTATO

## Scheda di valutazione - seconda parte

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI		ANNO
DIPENDENTE	SETTORE	UFFICIO

**2<sup>a</sup> parte: Valutazione della prestazione**

ELEMENTI CHE HANNO CONDIZIONATO LA PRESTAZIONE

AZIONI ORGANIZZATIVE CHE LE PARTI SI IMPEGNANO AD ATTUARE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE

AZIONI FORMATIVE DI SUPPORTO PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE

INDICATORI	VALUTAZIONE
OBBIETTIVO	
RESPONSABILITA'	
COMPORAMENTO	

VALUTATORE

VALUTATO