

Comune di Quartu S. Elena (CA)

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

Presentazione

A cura di

Nicoletta Ornano, Dirigente Affari Personale, nicolettaornano@tiscali.it

Ignazio Gitani, Funzionario Ufficio del Personale, uff.personalequartu@tiscali.it

LA SITUAZIONE DI PARTENZA NEL COMUNE DI QUARTU

Il sistema di valutazione del personale è stato introdotto nel comune di **Quartu S.E.** nel 1999 con un regolamento finalizzato alla attribuzione degli incentivi della produttività individuale e collettiva.

Il premio è collegato alla valutazione della qualità delle prestazioni individuali secondo quattro parametri comportamentali:

- precisione e qualità della prestazione
- capacità di adattamento al contesto operativo
- orientamento all'utenza e collaborazione all'interno del proprio ufficio e con gli altri uffici
- capacità organizzativa

Il sistema di valutazione è stato finora lo strumento per la distribuzione della quota di fondo destinata alla produttività individuale che si risolve nella "burocratica" compilazione della scheda di valutazione fatta dal dirigente quale mero adempimento, in assenza, non solo di un colloquio iniziale di assegnazione ma anche di un colloquio finale. Il giudizio espresso in termini numerici non reca motivazione, neppure quando questo sia negativo

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:

- **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 ASSEGNAZIONE DEI COMPORAMENTI

SETTORE:			
Nome		Cognome	
Categoria			
Profilo			
Periodo di valutazioni dal			

Comportamento oggetto di valutazione		Verifica intermedia
INDICATORI	DESCRIZIONE	
Adattamento		
Collaborazione		
Iniziativa		
Organizzazione		
Qualità		
Leadership (per le sole Cat.D)		

Commento del valutatore

Commento del valutato

Firma valutatore _____ Firma valutato _____

Scheda di valutazione - seconda parte

Valutazione dei comportamenti

INDICATORI	VALUTAZIONE				VALUTAZIONE
	sempre	spesso	a volte	mai	
Adattamento					
Collaborazione					
Iniziativa					
Organizzazione					
Qualità					
Leadership (per le sole Cat.D)					
TOTALE					

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

FIRMA VALUTATO

RS

FIRMA DEL DIRIGENTE