



**Comune di Jesi**  
Direzione Generale

# VALUTAZIONE INTEGRATA DEI DIPENDENTI

Il progetto completo è disponibile sul sito [www.comune.jesi.an.it](http://www.comune.jesi.an.it)

## PREMESSA



- ✓ L'incentivazione della produttività delle risorse umane, un fattore cruciale per il **processo di modernizzazione della P.A.L.**
- ✓ L'**orientamento all'obiettivo** sostituisce l'adempimento
- ✓ Con bisogni crescenti e risorse limitate, occorre un **salto di qualità** nella valorizzazione delle risorse umane e nella promozione del merito
- ✓ Gli **indirizzi della legge delega n. 15 del 4.3.2009** (la riforma Brunetta)

## LA VALUTAZIONE INTEGRATA



- ✓ Una **metodologia unitaria** che permette di valutare gli attori della parte tecnica che interagiscono nell'organizzazione comunale: i dirigenti, i quadri e gli altri dipendenti.
- ✓ La metodologia si fonda su quattro pilastri.

# I PILASTRI DELLA VALUTAZIONE INTEGRATA:

## 1. L'UNITARIETA' DELLA VALUTAZIONE



L'unitarietà della valutazione, dà **coerenza orizzontale** al sistema, e prevede la valutazione di tutti i dipendenti sulla base di:

- ✓ criteri univoci di riferimento
- ✓ obiettivi comuni
- ✓ interrelazioni organizzative

## I PILASTRI DELLA VALUTAZIONE INTEGRATA: 2. IL LAVORO DI SQUADRA



- ✓ La forte spinta al lavoro di squadra all'interno dei Servizi, dà **coerenza verticale** al sistema, in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato
- ✓ la **valutazione a cascata** (dirigenti, quadri, altri dipendenti) spinge l'attività complessiva dell'ente verso il miglioramento continuo

## I PILASTRI DELLA VALUTAZIONE INTEGRATA: 3. VALORIZZAZIONE DELLA RESPONSABILITA' E DEL MERITO



La valorizzazione della responsabilità e del merito con una forte **propensione alla premialità** che prevede la decurtazione di salario variabile per chi non raggiunge i risultati prefissati e la contestuale attribuzione delle somme residue ai “migliori”.

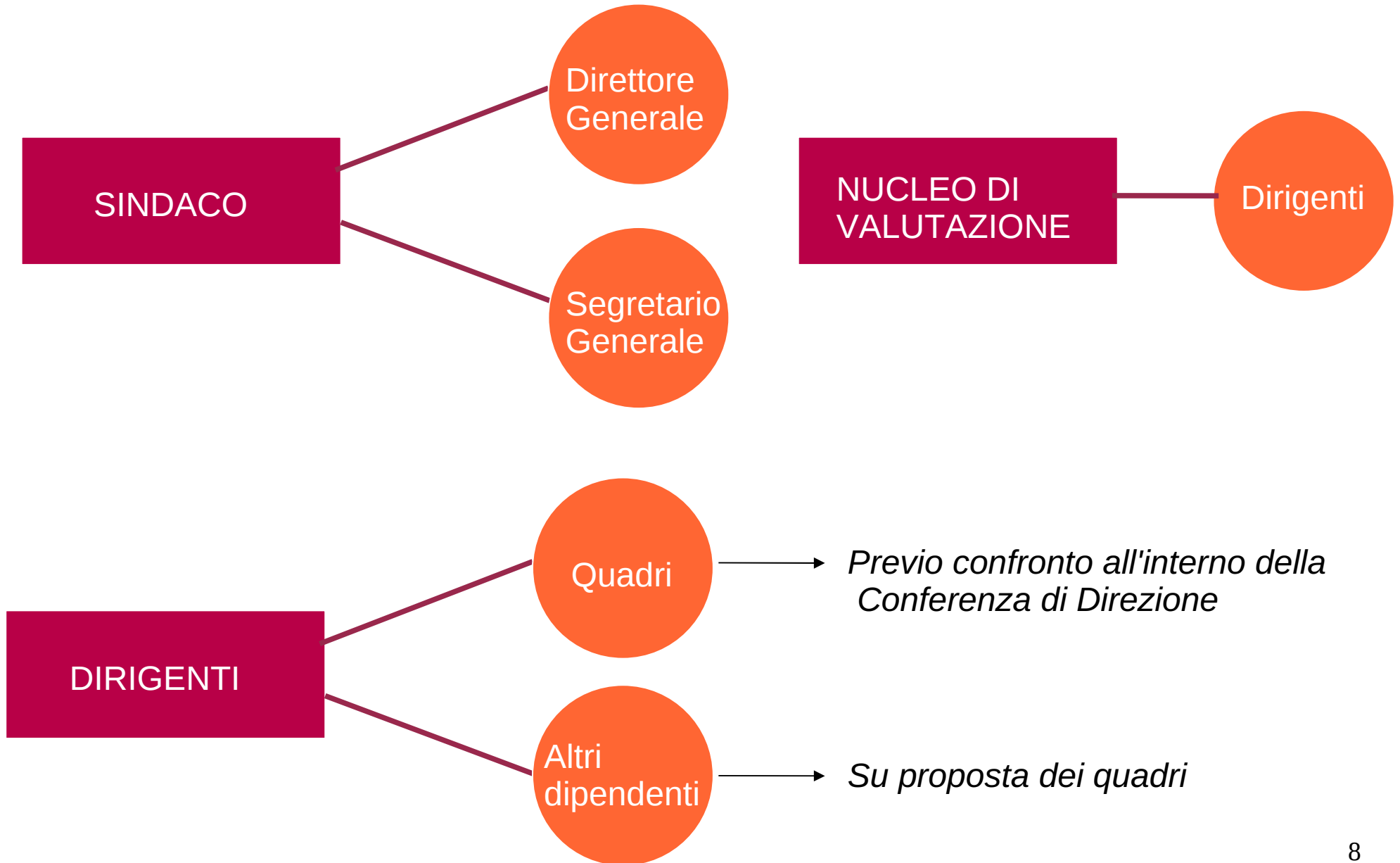
# I PILASTRI DELLA VALUTAZIONE INTEGRATA

## 4. LA TRASPARENZA

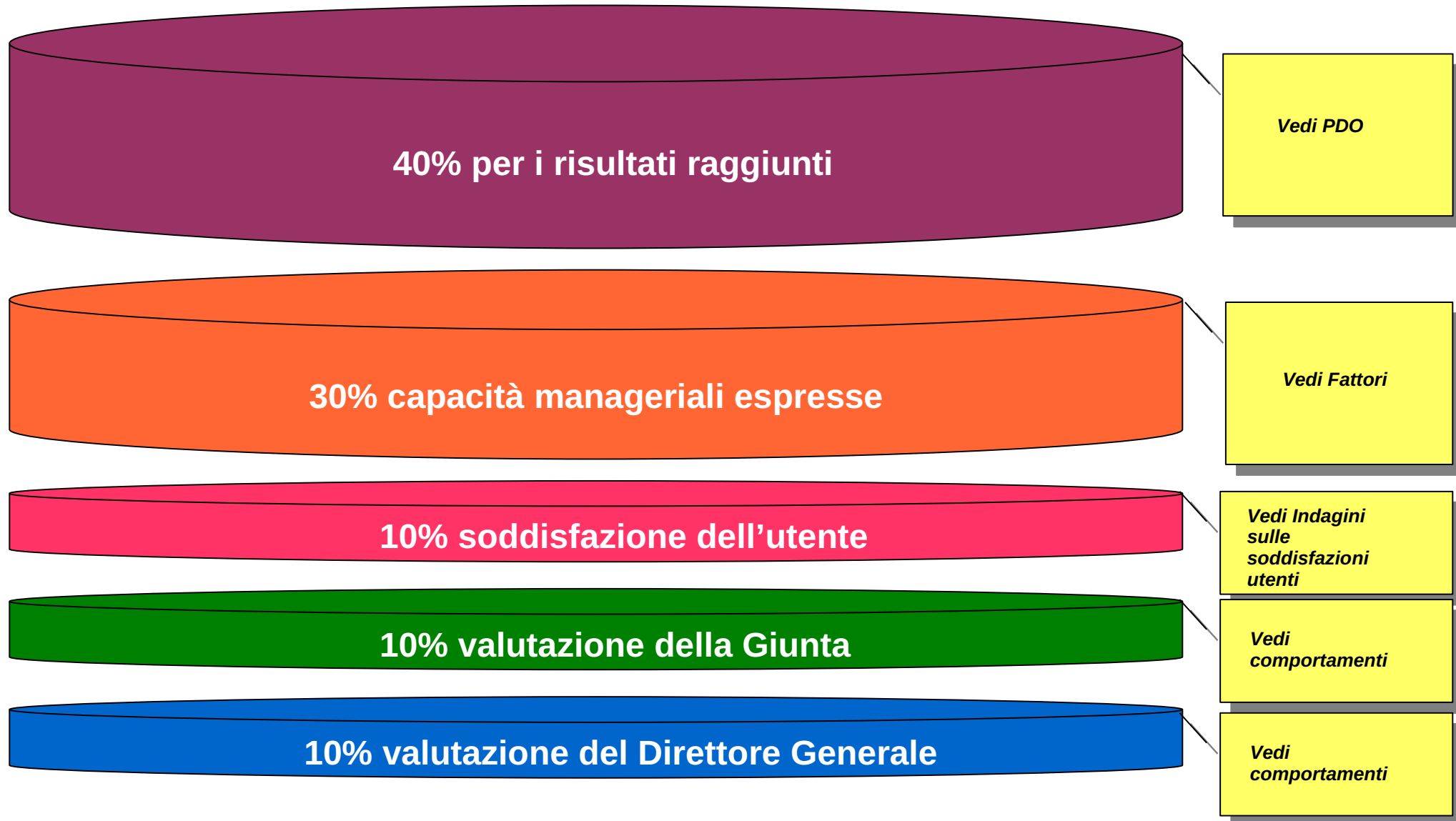


La trasparenza della valutazione prevede la **pubblicazione sul sito web** del Comune delle metodologie utilizzate, degli obiettivi assegnati e degli esiti della valutazione dei dirigenti.

## I RUOLI DI VALUTAZIONE

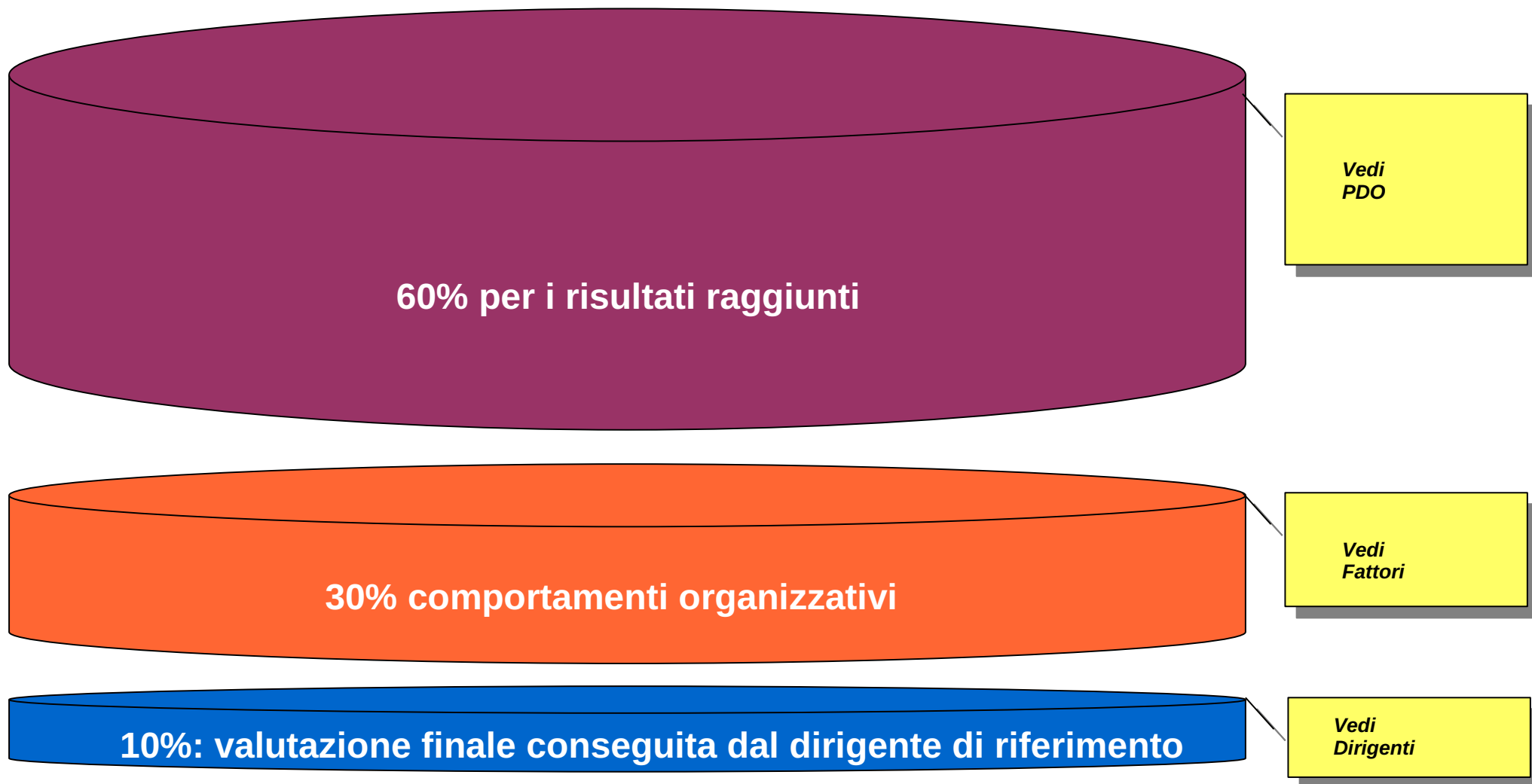


# LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI



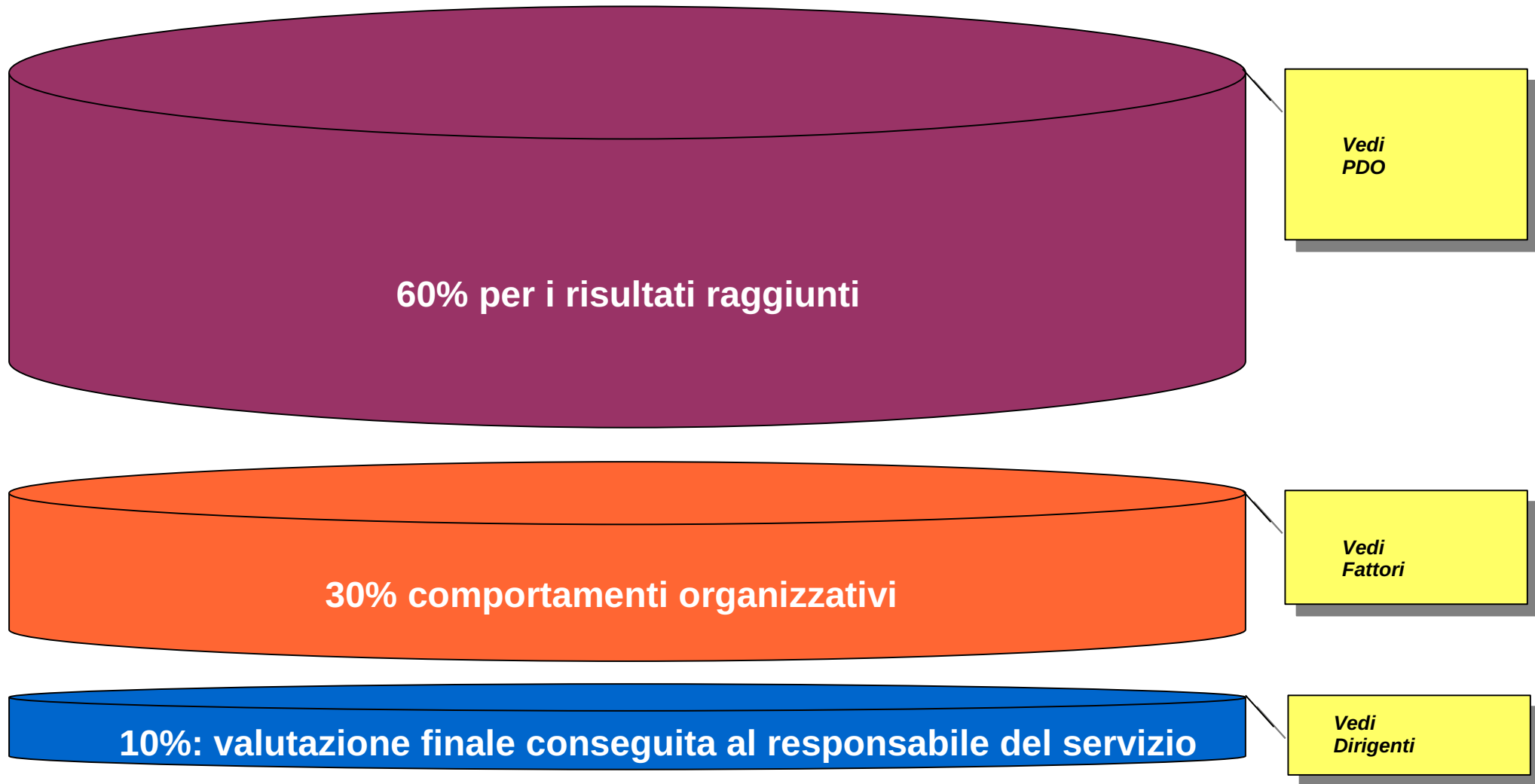
= percentuale finale dell'indennità di risultato potenziale

# VALUTAZIONE DEI QUADRI (INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI ALTA PROFESSIONALITA')



= percentuale finale dell'indennità di risultato potenziale

## VALUTAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE



= percentuale finale della produttività

## ATTRIBUZIONE DELLE SOMME RESIDUE



Al termine della valutazione, i residui della retribuzione variabile dei dirigenti saranno assegnati alla **metà dei dirigenti** che avranno ottenuto le migliori valutazioni.

Analogo sistema di ripartizione dei residui è previsto per i quadri e per gli altri dipendenti.