



Cambia il sistema di valutazione del personale dell'amministrazione comunale, con alcune novità che valorizzeranno maggiormente il merito e le competenze professionali dei dipendenti. Lo ha deciso la giunta nella sua ultima seduta.

“L'attuale sistema – spiega l'assessore al Personale Elisabetta Meucci – risale al maggio 2009 e ad oltre tre anni di distanza abbiamo voluto aggiornarlo, con uno strumento più efficace che ha come capisaldi il riconoscimento dei comportamenti e dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissi; introduciamo anche il 'bonus delle eccellenze' e il 'premio di efficienza'”

Fino ad oggi, i dirigenti venivano valutati dal sindaco su proposta dell'OIV (Osservatorio Indipendente di Valutazione; le P.O. (posizione organizzative) venivano valutate dal direttore di riferimento, su proposta del dirigente; il rimanente personale veniva valutato dai dirigenti, con il supporto della P.O. di riferimento.

Il nuovo sistema invece prevede che il sindaco valuti i coordinatori (sentito l'OIV); che i coordinatori valutano i direttori e i dirigenti (su proposta dei direttori); che i dirigenti valutino le P.O. e il rimanente personale (su proposta dei responsabili di P.O.). “In sostanza – sottolinea l'assessore - si modifica la modalità di valutazione dei dirigenti con un procedimento 'a cascata', più diretto e coerente”.

La nuova metodologia di valutazione terrà conto distintamente sia dei comportamenti, sia dei risultati conseguiti in funzione degli obiettivi assegnati (sia individuali sia di struttura) selezionandone alcuni di maggiore importanza. Tali obiettivi saranno ancorati a indicatori di risultato concretamente misurabili, e saranno rafforzati gli strumenti di riconoscimento del merito attraverso due azioni: riservando un 'bonus delle eccellenze' (da erogare fino al 15% dei dipendenti che hanno ottenuto le valutazioni migliori) e introducendo un 'premio di efficienza': il 30% dei risparmi ottenuti con la riorganizzazione e l'innovazione sarà assegnato per 2/3 a premiare il personale coinvolto in tali processi, e per 1/3 per incrementare le risorse per la contrattazione.

I passaggi cruciali del nuovo sistema saranno la fase di contrattazione degli obiettivi e la loro misurazione (in particolare con i dirigenti); una differenziazione effettiva e sostanziale delle valutazioni (un dirigente è valutato anche per la sua capacità di valutare); la promozione, e l'apprezzamento ex-post, dell'attitudine a “fare squadra”.

Inoltre, sarà precisato il ruolo del collegio dei coordinatori nel processo di definizione degli obiettivi.

nove.firenze.it