



CISL
Milano Metropoli



BLOG

<http://rsuincomune.wordpress.com/>

R.S.U.

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
COMUNE DI CORSICO

MAIL

rsu@comune.corsico.mi.it
rsu.comune.corsico@gmail.com

Corsico, 10 ottobre 2019

A **TUTTI I LAVORATORI**
al **SEGRETARIO GENERALE**
PRESIDENTE DELL' O.I.V.
Dott.ssa F. RAGOSTA
LORO SEDI

BEATA IGNORANZA !

Buongiorno a tutti.

La lettura di tale testo, e la sua piena comprensione, riteniamo comporti un po' di attenzione e maggiore pazienza. Crediamo, altrimenti non lo avremmo scritto, che ne valga però la pena.

Parlando con diversi colleghi, ci siamo resi conto che **in relazione al sistema di valutazione**, ed alle **relative schede di valutazione individuali**, vi siano **diverse lacune conoscitive che**, con tale scritto, **cercheremo**, almeno in parte, **di colmare nell'interesse di tutti**.

Riteniamo sia il caso di specificare che **tramite la scheda di valutazione individuale**, consegnata dalla P.O. e dal Dirigente di riferimento a consuntivo, quindi circa a metà dell'anno successivo a quello di riferimento, e **tramite la corresponsione del conseguente importo quale quota individuale di produttività** assegnata ad ogni dipendente – “quota parte” della produttività generale - corrisposta nella busta paga, di solito verso la metà dell'anno successivo a quello di riferimento,

TUTTI NOI DIPENDENTI (anche coloro i quali, non avendo raggiunto nell'anno di riferimento almeno le n°1.200 ore di presenza (in base ai principi stabiliti nell'Allegato n°9 - “SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE”), non si vedranno assegnato l'importo relativo alla quota di produttività)

siamo valutati utilizzando i parametri inseriti nelle n°4 SEZIONI, che costituiscono la ben nota scheda di valutazione:

1) COMPETENZE E COMPORTAMENTI GENERALI;

2) PRESTAZIONE;

3) COMPETENZE TECNICO SPECIFICHE;

4) CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL RAGGIUGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI STRUTTURA.

Ogni **SEZIONE** della **scheda di valutazione** è **pesata in modo differente**, peso tanto maggiore quanto è stata ritenuta importante la sezione stessa; nello specifico la sezione 1 ha un peso pari a 10, la sezione 2 un peso pari a 50, la sezione 3 un peso pari a 10 e la sezione 4 un peso pari a 30, per un totale, ovviamente, di peso uguale a 100.

LA PRIMA QUESTIONE IMPORTANTE da evidenziare è che le sopra citate **n°4 SEZIONI DEVONO FARE RIFERIMENTO, UNICAMENTE**, alla **NOSTRA VALUTAZIONE IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DALLA GIUNTA AI VARI SERVIZI** (ogni Servizio è corrispondente ad una P.O.) **TRAMITE IL P.E.G. / P.d.O. (Piano degli Obiettivi) / PIANO DELLA PERFORMANCE;**

quindi, **ciascun Servizio**, con adeguata tempistica rispetto all'anno di riferimento durante il quale tali obiettivi devono essere raggiunti (fatto che non deve essere scontato), **deve analiticamente indicare, ogni anno, gli obiettivi da realizzare, i tempi previsti ed il personale necessario per la realizzazione;**

qualora per taluni Uffici non siano individuati degli obiettivi specifici da realizzare, quindi qualora i relativi dipendenti in organico, in un determinato anno, non abbiano obiettivi da raggiungere, **l'OBIETTIVO MINIMO è costituito dal mantenimento degli STANDARD QUALITATIVI E QUANTITATIVI DELL'ATTIVITÀ ORDINARIA D'UFFICIO.**

Quindi, **la scheda di valutazione fa riferimento all'attività ordinaria** dei lavoratori **qualora NON vi siano obiettivi specifici individuati all'interno del P.d.O.** (Piano degli Obiettivi – [clicca qui per scaricare il P.d.O. 2018](#));

invece, **nel caso in cui Servizi ed Uffici abbiano degli obiettivi specifici da raggiungere**, 1 o più, che devono, quindi, essere contenuti ed elencati nel P.d.O., **la scheda di valutazione individuale andrà a valutare i dipendenti UNICAMENTE in relazione alle 4 SEZIONI sopra elencate ed UNICAMENTE in relazione agli obiettivi a loro assegnati, e NON in relazione ad altro**, come l'ordinaria attività lavorativa, che è cosa diversa, e per la quale ad ognuno di noi viene corrisposto il lauto stipendio che ben conosciamo.

Specifichiamo, ulteriormente, che **gli obiettivi contenuti nel P.d.O. possono avere anche carattere intersettoriale;** in tal caso devono essere analiticamente definiti dai Dirigenti interessati con il supporto del Servizio Gestione Risorse Umane;

inoltre, **tutti gli obiettivi sono pesati e graduati secondo criteri e parametri di rilevanza stabiliti dalla Giunta su proposta dell'Organismo Indipendente di**

Valutazione O.I.V., e quindi la quota generale di produttività viene ripartita tra i vari Servizi in proporzione anche a tale pesatura.

LA SECONDA QUESTIONE IMPORTANTE da evidenziare è che tale obiettivi devono essere comunicati, tramite specifico incontro tra il/i lavoratore/i e la P.O. di riferimento, all'INIZIO dell'anno o immediatamente dopo l'approvazione del P.d.O., in modo tale che, ovviamente, i lavoratori a cui sono stati assegnati gli obiettivi abbiano il tempo sufficiente per poi poterli iniziare e realizzare.

Infatti, come riportato nell' [Allegato 9 del vigente Sistema di Valutazione](#), *“Il processo di valutazione consiste in un percorso costruttivo ed articolato che prevede almeno tre momenti nel corso dell'anno in cui il dipendente ed i valutatori si confrontano sull'andamento della performance, verificandone i progressi e gli scostamenti e discutendo sui correttivi eventualmente da apportare, se necessari, al fine della migliore prestazione. Sono curati in modo particolare l'aspetto sociale, informativo, di comunicazione e dialettico del processo. Un primo incontro con il dipendente è previsto nella fase di assegnazione dell'obiettivo, in cui sono precisate le aspettative ed i risultati attesi; l'incontro avverrà con la Posizione Organizzativa.*

Riteniamo che eventuali Vostri amari sorrisi siano assolutamente giustificati, visto che tali passaggi, contenuti e normati nel vigente Sistema di Valutazione, ci risulta siano stati, nella maggioranza dei casi, totalmente disattesi, e questo sia negli anni passati che nell'anno in corso.

E pensare che il punto 2.2 dell' [Allegato 7 - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA](#), in relazione alla valutazione della prestazione dei Dirigenti, riporta che:

2.2. Capacità di valutazione dei collaboratori

Il fattore relativo alla capacità di valutazione dei collaboratori ha un peso complessivo di 10 punti sui 100 punti attribuibili con la valutazione della prestazione dirigenziale.

Tale capacità sarà valutata sulla base dei tre seguenti parametri:

*- **Rispetto delle fasi previste nel processo di valutazione, il Dirigente deve seguire le fasi previste nel processo di valutazione dei propri dipendenti dando evidenza dell'aver effettuato l'assegnazione degli obiettivi iniziali al personale, gli eventuali colloqui intermedi e il colloquio finale. Il rispetto dell'iter di valutazione è indispensabile al fine di garantire uno standard all'interno dell'ente. L'evidenza di contenzioso dovuto al mancato rispetto dell'iter è elemento di valutazione sfavorevole.***

*- **Equità della valutazione delle prestazioni, che misura quanto il Dirigente è stato in grado di valutare correttamente le prestazioni dei propri collaboratori, valorizzando le prestazioni eccellenti, attribuendo punteggi inferiori alle persone che hanno raggiunto risultati più modesti e riconoscendo il diverso contributo che le persone hanno saputo apportare (in particolare con riferimento alla valutazione delle competenze);***

- **Efficacia della valutazione delle prestazioni e del feedback**, che misura quanto il Dirigente ha saputo gestire il processo di valutazione nel corso di tutto l'anno, finalizzandolo a supportare lo sviluppo di tutti i propri collaboratori;

La valutazione avviene a cura dell'OIV che provvede a raccogliere informazioni dettagliate rispetto al processo seguito ed ai risultati del percorso di valutazione e che, anche attraverso analisi comparative tra la distribuzione delle valutazioni dei dirigenti, formula un giudizio articolato secondo i seguenti gradi di giudizio.

- 0 % : Capacità insufficienti al ruolo richiesto

- 31 - 80 %: Capacità adeguate al ruolo richiesto (quindi, se un Dirigente viene valutato col 40%, cioè voto 4 in scala dal 1 a 10, le sue capacità sono adeguate al ruolo richiesto ?)

- 81 – 95 %: Capacità più che adeguate al ruolo richiesto

- 96 - 100 %: Capacità eccellenti rispetto al ruolo richiesto

Riteniamo che ulteriori eventuali Vostri amari sorrisi, dopo la lettura di tali ulteriori passaggi, siano anch'essi, come quelli precedenti, e come i prossimi, assolutamente giustificati.

Cogliamo l'occasione di tale scritto per **richiedere ufficialmente** all'O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione), nello specifico al suo Presidente – il Segretario Generale Dott.ssa Ragosta - **quali risultanze si sono evidenziate a seguito della raccolta d'informazioni dettagliate rispetto al processo di valutazione seguito dai Dirigenti e dalle P.O. per l'anno 2018, e quale punteggio è stato assegnato alla prestazione dei Dirigenti in relazione a tale aspetto**, prevista dal vigente sistema di valutazione da 1 a 10, visto che, in base a quanto sopra affermato (e cioè, lo ribadiamo, che i colloqui per la comunicazione dell'assegnazione dei progetti del P.d.O., nella maggioranza dei casi, non sono stati effettuati, come non sono stati effettuati i colloqui intermedi per la verifica dello stato di avanzamento) il relativo punteggio non può non averne tenuto conto.

Poi, **per continuare a farci del male**, da cui l'ispirazione per il titolo del presente scritto, **sarebbe molto interessante sapere quanto l'O.I.V. ha valutato i nostri Dirigenti**, e tale testo funge, ancora una volta, **da richiesta ufficiale**, in relazione al punto **2.3 Competenze agite e comportamento organizzativo** sempre dell' **Allegato 7 - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA**, che riporta:

*Il fattore relativo alle competenze agite ed al **comportamento organizzativo** ha un peso complessivo di 30 punti sui 100 punti attribuibili con la valutazione della prestazione dirigenziale.*

.....

Le tipologie di competenze previste dal sistema sono le seguenti:

1. **Apprendimento ed innovazione continui;**
2. **Autonomia;**
3. **Capacità decisionale;**
4. **Elaborazione e valutazione delle strategie;**
5. **Flessibilità e disponibilità;**
6. **Impegno nell'eliminare gli sprechi;**
7. **Miglioramento continuo dei processi;**

8. **Negoziazione** e gestione dei **conflitti**;
9. Orientamento al **risultato**;
10. Orientamento all'**utenza**;
11. **Pensiero sistemico**;
12. **Promozione e gestione del cambiamento**;
13. **Valorizzazione delle risorse umane**.

Su tali n°13 punti, preferiamo non aggiungere altro ma non possiamo esimerci dal fare un velocissimo commento in relazione al punto n°13 “**Valorizzazione delle risorse umane**”, in quanto si è da poco conclusa una “selezione” per l’assegnazione di n°7 incarichi di P.O., alla quale selezione, pare, si sono presentati, ma aspettiamo conferme ufficiali, n°7 colleghi (le precedenti P.O.), uno per ogni selezione aperta, e questo a nostro parere è, di per sé, già un parametro assai rappresentativo della capacità della nostra Dirigenza di **VALORIZZARE LE RISORSE UMANE**, non essendo scritto al suddetto punto n°13: “**Valorizzazione delle n°7 stesse risorse umane**”. A tale aspetto, con tutta probabilità, dedicheremo il nostro prossimo scritto e, quindi, non anticipiamo nulla.

Poi, siccome fidarsi è bene, ma non FIDARSI È DECISAMENTE MEGLIO, [cliccando qui](#) è possibile scaricare un file Excel attraverso il quale, inserendo unicamente i n°4 VALORI nelle celle di COLORE GIALLO (corrispondenti alle n°4 SEZIONI della scheda individuale di valutazione), è possibile verificare la correttezza del calcolo della nostra valutazione individuale.

Le CELLE COLORATE IN GRIGIO ed in AZZURRO NON VANNO MODIFICATE.

L’unico valore che, quasi sicuramente, potrebbe essere necessario modificare, rispetto a quello impostato nel file (impostato pari a 10 solo a titolo di esempio), è quello contenuto nella CELLA di COLORE ARANCIONE, cioè il “**punteggio massimo attribuibile alla sezione 4 – Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di struttura**”, in quanto tale valore varia da Ufficio ad Ufficio, e dipende dal numero di obiettivi specifici che sono stati attribuiti agli Uffici nel Piano degli Obiettivi (P.d.O.); per sapere se e quanti obiettivi sono stati ad ognuno di noi assegnati nel 2018 (visto che, come detto, non ci risulta siano, incredibilmente, mai stati comunicati), necessita che ognuno di noi consulti il documento relativo al P.d.O. 2018 ([allegato alla DGC n°98 del 3-05-2018 - cliccare qui per scaricarlo](#)).

Esempio:

se un Ufficio, quindi un dipendente appartenente a tale Ufficio, ha all’interno del P.d.O. n°2 obiettivi specifici da raggiungere nell’anno (2018), allora il punteggio massimo attribuibile alla SEZIONE 4 è $5 \times 2 = 10$;

se un Ufficio ha all’interno del P.d.O. n°1 obiettivo specifico da raggiungere, allora il punteggio massimo attribuibile alla SEZIONE 4 è $= 5$;

se un Ufficio ha all’interno del P.d.O. n°3 obiettivi specifici da raggiungere, allora il punteggio massimo attribuibile alla SEZIONE 4 è $5 \times 3 = 15$... ecc.;

quindi, siccome vi è la possibilità che a riguardo siano stati commessi degli “errori”, e siccome tale parametro può cambiare di molto la nostra valutazione individuale finale ed il relativo importo della quota di produttività, suggeriamo di fare tale verifica, e ci dichiariamo già disponibili ad aiutarvi a riguardo, scrivendoci alla nostra mail rsu@comune.corsico.mi.it o contattandoci telefonicamente.

In base a quanto sopra scritto, specifichiamo che:

in relazione alla CELLA ARANCIONE, qualora un Ufficio, e i relativi dipendenti, non abbiano avuto obiettivi specifici contenuti nel P.d.O., si deve comunque considerare n°1 obiettivo da raggiungere nell’anno (2018), corrispondente a quello di mantenimento degli standards qualitativi dell’attività ordinaria; quindi, nella CELLA ARANCIONE andrà messo il valore “5” e tutti noi dovremmo verificare di avere, nella SEZIONE 4 della scheda di valutazione individuale, UNA SOLA “X”, corrispondente all’unico obiettivo da raggiungere, e pari ad un valore compreso tra 1 e 5 a seconda di come si è stati valutati.

RIBADIAMO CHE NESSUNO DI NOI, ma solo in teoria, dovrebbe aver necessità di andare OGGI, settembre 2019, a scoprire i propri eventuale obiettivi specifici del 2018 leggendo il P.d.O. (approvato il 3-05-2018), perché gli stessi obiettivi AVREBBERO DOVUTO essere stati comunicati ed assegnati a tutti noi nella prima parte dell’anno di riferimento (per il 2018 non sarebbe stato possibile prima di maggio 2018), come AVREBBERO DOVUTO essere stati effettuati, dal Dirigente e dalla P.O. di riferimento, i colloqui intermedi (quindi da maggio 2018 a dicembre 2018), finalizzati alla verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi specifici, per poter apportare, in corsa, i correttivi eventualmente necessari;

da evidenziare, aspetto non di secondaria importanza, che diventa assai difficile, per tutti noi dipendenti, poter raggiungere degli obiettivi che non si conoscono, come DOVREBBE DIVENTARE AUTOMATICAMENTE NULLA una valutazione attribuita in relazione al nostro grado di apporto individuale a tali obiettivi, partendo dall’antefatto che, per l’appunto, tali obiettivi non si conoscono, IN QUANTO NON COMUNICATI, a differenza di quanto previsto dal Vigente sistema di valutazione;

ma se anche fingessimo, solo per un attimo, che tali obiettivi fossero stati a noi per tempo comunicati, rimarrebbe la difficoltà, per tutti noi, di poter fornire appieno il nostro contributo individuale al raggiungimento degli stessi se, oltretutto, durante l’anno di riferimento, NON FOSSERO STATI EFFETTUATI I MOMENTI DI VERIFICA, anch’essi previsti dal Vigente sistema di valutazione, con la P.O. di riferimento, affinché quest’ultima ci indicasse gli aggiustamenti eventualmente necessari.

Del resto, *“Non esiste vento favorevole per il marinaio che non sa dove andare” - Seneca*

ESEMPIO DI VERIFICA DELLA PROPRIA SCHEDA DI VALUTAZIONE:

DIPENDENTE X, appartenente ad un UFFICIO Y, con OBIETTIVO SPECIFICO DI MANTENIMENTO DEGLI STANDARDS QUALITATIVI, non avendo obiettivi specifici contenuti nel P.d.O.:

- **SEZIONE 1** - *“Competenze e comportamenti generali”*

VALUTAZIONE OTTENUTA = 5 + 5 + 5 = 15 (VALORE DA INSERIRE NELLA PRIMA CELLA GIALLA “B5”);

- **SEZIONE 2** – *“Prestazione”*

VALUTAZIONE OTTENUTA = 5 + 5 + 4 + 4 + 5 + 4 + 5 = 32 (VALORE DA INSERIRE NELLA SECONDA CELLA GIALLA “C5”);

- **SEZIONE 3** *“Competenze tecnico specifiche”*

VALUTAZIONE OTTENUTA = 5 + 5 + 4 = 14 (VALORE DA INSERIRE NELLA SECONDA CELLA GIALLA “C5”);

- **SEZIONE 4** *“Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di struttura”* – obiettivo di mantenimento degli standards qualitativi, non avendo obiettivi specifici nel P.d.O. - **PUNTEGGIO MASSIMO = 5** (vedi precedente spiegazione - è **MOLTO IMPORTANTE** che tale valore sia quello corretto - cella arancione “E3”)

VALUTAZIONE OTTENUTA = 5 (VALORE DA INSERIRE NELLA SECONDA CELLA GIALLA “C5”);

TOTALE dell'esempio = **95,05**

IMPORTANTE:

se, a seguito della consultazione del documento P.d.O., doveste verificare che il numero degli obiettivi a voi assegnati nel 2018 non corrisponde al numero delle “X” indicate in questa SEZIONE 4, **la vostra scheda di valutazione È SBAGLIATA e ANDREBBE RICALCOLATA (conseguentemente non è corretta la quota di produttività a voi assegnata e conseguentemente, NON SONO CORRETTE, quelle di tutti gli altri colleghi appartenenti al vostro stesso Servizio).**

Buone verifiche !

R.S.U. Comune Corsico

Antonella Baldin

FP CGIL Milano

Sergio Iannaccone

CISL FP

Mauro Cobelli

UIL FPL

Cristian Perversi

CSA

Aldo Tritto