

Sintesi metodologica

Il Segretariato generale del CNEL utilizza l'istituto della valutazione del merito individuale fin dall'anno 2002 a seguito della sua introduzione, in via sperimentale, in occasione della stipula del contratto integrativo 1998-2001.

L'attuale procedimento per la valutazione del personale non dirigente si fonda su un accordo sindacale del 22/7/2008, modificato nel 2010, relativamente alla scheda di valutazione contenente sia indicatori a carattere soggettivo e che a carattere oggettivo.

Il procedimento di valutazione inizia, una volta stabilito l'ammontare di risorse a tal fine destinato dal contratto integrativo, con l'emanazione, all'inizio dell'anno successivo a quello concernente il periodo di valutazione, di una circolare rivolta ai dirigenti. Esso si basa sul contributo dei dipendenti alla realizzazione degli obiettivi assegnati al dirigente della struttura e tiene altresì conto, proporzionalmente, della percentuale di presenza in servizio del valutato.

Il dirigente dell'ufficio al quale è assegnato il dipendente, verifica le prestazioni del medesimo ed esprime la valutazione compilando l'apposita scheda.

Gli indicatori sono suddivisi in:

1. Indicatori oggettivi (Responsabilità, Efficacia, Collaborazione, Comunicazione)
2. Indicatori soggettivi (Orientamento alla domanda, Adattabilità, Autonomia)

Ciascun indicatore viene valutato, in decimi, dal dirigente responsabile. La valutazione complessiva si ottiene dalla media aritmetica degli indicatori.

Il compenso per la produttività individuale viene attribuito in relazione ai seguenti parametri:

- | | |
|---------------------------|------|
| 1. Da punti 9,50 a 10,00: | 100% |
| 2. Da punti 8,80 a 09,40: | 92% |
| 3. Da punti 8,10 a 08,70: | 85% |
| 4. Da punti 7,70 a 08,00: | 75% |

Non è contemplata una valutazione inferiore al 75% e la quantificazione dell'importo attribuibile al dipendente, come detto sopra, tiene anche conto, proporzionalmente, della percentuale di presenza in servizio nell'anno di riferimento del valutato.

La scheda con la valutazione è sottoscritta dal dirigente e consegnata al valutato che la restituisce sottoscritta entro tre giorni dal ricevimento.

Con richiesta scritta e motivata il dipendente, entro tre giorni dal ricevimento, può richiedere la revisione della valutazione al superiore gerarchico del dirigente-valutatore (in origine l'accordo prevedeva la costituzione di un "Collegio" composto dal Segretario Generale e dai Dirigenti generali) che entro sette giorni valuta le osservazioni e adotta la valutazione definitiva, comunicandone tempestivamente l'esito all'interessato.

Sulla base dei punteggi individuali riportati nelle schede l'UGRU ripartisce tra i singoli dipendenti valutati, tenendo conto della percentuale di presenza di servizio, l'ammontare di risorse a tal fine destinato dal contratto integrativo.