

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI PRATO

Il Comune di Prato, con l'accordo siglato in data 18.07.2011 con tutte le organizzazioni sindacali ha revisionato il sistema di valutazione dei 23 Dirigenti dell'Ente, ancorandolo ai precetti della disciplina della riforma Brunetta.

I punti qualificanti del nuovo sistema sono:

- individuazione di 7 fasce di posizione così suddivise:

FASCIA	IMPORTO RETRIBUZIONE
A	44.000 (Dirigenza di Area con coordinamento e controllo)
B	37.000
C	32.000
D	27.500
E	22.000
F	17.000
Alla posizione di dirigenza individuale o di Direzione di unità di progetto può corrispondere una fascia aggiuntiva di importo pari a euro 11.000	

- determinazione delle risorse destinate al risultato nella misura del 35%, per consentire una effettiva remunerazione del merito e stimolare e motivare un management che per troppo tempo ha beneficiato di risultati consolidati nel tempo;
- modulazione delle fasce in funzione della valorizzazione del sistema delle "responsabilità esercitate" e non solo quelle teoriche conseguenti al ruolo ricoperto;
- correlazione innovativa fra il risultato del singolo dirigente e il risultato di squadra dell'intera amministrazione, sulla base della trasversalità fra più competenze e più centri decisionali: il concetto di "interesse comune" diventa il centro delle aspettative;
- valorizzazione della capacità strategica e di monitoraggio, e misurabilità dei risultati, come imprescindibili presupposti al riconoscimento del premio, elementi che sono fondamentali per una corretta rendicontazione dei risultati;
- la vicinanza dei valutatori al valutato: solo chi conosce il percorso e le fasi dell'azione può esprimere un giudizio sul prodotto finale, temperando tuttavia il processo di valutazione con canoni e parametri che sfumano la soggettività del giudizio;

- definizione di una soglia minima di raggiungimento dell'obiettivo, che deve essere realizzato almeno al 50% per consentire un riconoscimento remunerato, sulla base del principio che i premi sono sempre potenziali ma comunque non necessariamente distribuibili;

Sulla base di questi principi generali, nel dettaglio, l'accordo raggiunto prevede una ripartizione del fondo che determina uno spostamento di risorse dal fondo di posizione a quello di risultato, con un incremento delle risorse destinate a valorizzare i risultati raggiunti e un conseguente decremento della remunerazione del ruolo organizzativo ricoperto. A parità di fondo quindi aumenta la parte di risorse da distribuire attraverso un processo di valutazione teso a verificare il risultato raggiunto, cioè il merito. L'obiettivo finale sarà una ripartizione 60% alla posizione e 40% al risultato.

Dando piena applicazione ai principi della riforma Brunetta, i dirigenti del Comune saranno valutati sulla base di :

- risultati della performance organizzativa (20%) da rilevare anche sulla base di indagini di customer satisfaction;
- risultati individuali (obiettivi strategici e obiettivi gestionali) per il 50%;
- comportamenti manageriali (30%)

Da sottolineare come gli obiettivi saranno pesati ex ante in relazione alla loro strategicità e complessità. Inoltre i comportamenti manageriali saranno valutati dal Direttore Generale, per un 15%, dai vertici politici (Sindaco e Giunta) per un 10% e per la prima volta dai dipendenti, per un 5%.

Sempre in ottemperanza del D.Lgs 150/2009, vengono introdotte tre fasce di merito: ovvero le risorse destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti saranno ripartite in tre fasce, pari al 50%, al 30% e al 20% dell'importo complessivo cui parteciperanno rispettivamente il 40%, il 30% e il 30% dei dirigenti in servizio.

In base ai punteggi assegnati nella valutazione individuale dei dirigenti, sarà formata la graduatoria di merito e saranno individuati i soggetti da inserire nella prima, nella seconda e nella terza fascia. Questa suddivisione tiene conto del fattore "blocco dei contratti"; infatti, per evitare un'applicazione troppo penalizzante (tenuto conto anche dei "tagli forzosi" del 5% e del 10% dopo una certa soglia reddituale), la misura e la rimodulazione delle fasce ha avuto un effetto compensativo della mancanza di risorse per l'applicazione

di una riforma definita “meritocratica” e che oggi non solo non è a costo zero, ma comporta una contrazione remunerativa dei dirigenti.

L'indennità di risultato non sarà distribuita se la percentuale di realizzazione della performance complessiva dovesse risultare inferiore al 50% del punteggio teorico massimo raggiungibile (minore di 50 punti). Quindi è ipoteticamente prevista una quarta fascia a cui corrisponde un'indennità di risultato pari a zero. L'applicazione di questo sistema di regole ha come conseguenza il fatto che la maggior parte delle risorse andrà a remunerare i più meritevoli.