

COMUNE di SAN PIETRO in CARIANO

Provincia di Verona

Verbale di deliberazione di Giunta Comunale

N. 245 Reg. Delib.

**OGGETTO: METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.
APPROVAZIONE**

L'anno **Duemilaquattordici**, addì **Diciassette** del mese di **Dicembre** alle ore **12:45** nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente T.U.E.L. vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

Sono presenti i signori:

ACCORDINI GIORGIO (Sindaco)
SALZANI MARIAFRANCESCA (Assessore)
GIACOPUZZI MICHELE (Assessore)
CARRADORI MAURO (Assessore)
LONARDI MARIO SIMONE (Assessore)
DEGANI FABIOLA (Assessore)

Sono assenti i signori:

Partecipa alla riunione il Segretario Comunale Favalezza dr.ssa Donatella.

Constatato legale il numero degli intervenuti il Sindaco Accordini dr. Giorgio, in qualità di Presidente, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere e deliberare circa

L'OGGETTO SOPRAINDICATO

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il vigente Regolamento Comunale degli Uffici e dei Servizi vigente (approvazione GC n. 30 del 17.3.2000 - modifiche successive: GC n. 99 del 26.5.2000 - GC n. 171 del 23.8.2000- GC n.155 del 15.07.2005 – GC n. 262 del 17.12.2008 – GC n. 213 del 21.10.2009- GC 1 del 26.1.2011 -GC N. 183 del 29.10.2012);

Visto il titolo IV del regolamento, relativo al sistema di valutazione e premialità del personale dipendente ed in particolare l'art. 46 che, al c. 14, recita:“ L'Amministrazione valuta annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine... adotta con apposito provvedimento il *Sistema di misurazione e valutazione della performance.*”

Vista la metodologia di valutazione delle performance composta da una parte descrittiva, di n. 8 articoli e dalle schede di valutazione della produttività per le varie categorie di dipendenti- cat.“ A” e “ B”, cat. “C”, cat. “D”- e da una scheda per i Responsabili in Posizione Organizzativa;

Dato atto che la metodologia è stata proposta alle OOSS nella seduta del 15 ottobre 2014 ed allegata alla preintesa sul CCDI 2013- 2015 parte giuridica e 2014 parte economica sottoscritta il 3.12.2014;

Ravvisata l'opportunità di approvarla formalmente avendo la cautela di esprimere sin d'ora che solo l'applicazione concreta ne consentirà un giudizio serio e permetterà di modificarla adeguandola rispetto alle incongruenze e/ o esigenze che emergeranno;

Visto l'art. 48 D.Lgs. 267/00 in ordine alla competenza di questo organo rispetto all'approvazione della metodologia;

Visti i pareri favorevoli espressi sotto il profilo tecnico e quello contabile dai Responsabili dei servizi ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/00 ;

Con voti favorevoli unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) di approvare la “ Metodologia di valutazione delle performance” - allegata sub A) parte integrante- composta da n. 8 articoli e dalle schede di valutazione della produttività per le varie categorie di dipendenti- cat “ A” e “ B”, cat. “C”, cat. “D” – e da una scheda per i Responsabili in Posizione Organizzativa;
- 2) di dare atto che, come si deduce dalle premesse della parte che descrive la nuova metodologia, il “Piano delle Performance” è costituito dai documenti di programmazione dell'Ente più esattamente:
 - Relazione Previsionale Programmatica con valenza triennale;
 - PEG Finanziario corredato dal Piano degli Obiettivi;
- 3) di dare atto che la metodologia integra il regolamento degli uffici e dei servizi e che essa è stata prodotta agli Organismi sindacali (OOSS territoriali e RSU) nella seduta

del 15 ottobre 2014 ed è allegata alla preintesa sul CCDI 2013-2015 parte giuridica e 2014 parte economica sottoscritta il 03.12.2014;

- 4) di pubblicare la metodologia sul sito internet del Comune in “ Amministrazione trasparente”;
- 5) di trasmettere la presente deliberazione, completa dell'allegato a:
 - Responsabili dei Settori titolari di Posizione Organizzativa;
 - R.S.U.
 - Nucleo di Valutazione
- 6) di rendere la deliberazione immediatamente eseguibile con successiva votazione unanime data l'urgenza di far conoscere quanto prima ai dipendenti i criteri che saranno utilizzati per giudicare il loro operato.

APPROVAZIONE METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

COMUNE di SAN PIETRO in CARIANO

Provincia di Verona

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AD OGGETTO: **METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE. APPROVAZIONE.**

GIUNTA COMUNALE

DEL _____

PUNTO N. _____

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 vengono espressi i seguenti pareri:

PARERE TECNICO

La sottoscritta Banterle rag. Emanuela, Responsabile del Settore Risorse Umane, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica di quanto previsto nella presente proposta in deliberazione.

San Pietro in Cariano, li 15.12.2014



**Il Responsabile dell'Ufficio
Banterle rag. Emanuela**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Emanuela Banterle", is written over the printed name.

PARERE CONTABILE

La sottoscritta Ugolini rag. Marta, Responsabile Area Contabile, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile di quanto previsto nella proposta di deliberazione in oggetto.

San Pietro in Cariano, Li 17 DIC. 2014



**Il Responsabile dell'Ufficio
Ugolini rag. Marta**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Marta Ugolini", is written over the printed name.

Metodologia di Valutazione delle performance del Comune di San Pietro in Cariano

COMUNE DI SAN PIETRO IN CARIANO
Provincia di Verona

Allegato alla deliberazione del G.C.
della G.M.
N° 245 del 17/12/2014



IL SEGRETARIO COMUNALE

ALLEGATO SUB A) alla deliberazione di G.C. n. 245 del 17/12/2014

Indice

1. Premessa	3
2. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance	4
3. Criteri per la valutazione della performance individuale	5
4. Processo di definizione e valutazione della performance	5
5. L'applicazione della metodologia e le fasce di merito	7
6. Sistema premiale e progressioni economiche	7
7. Le procedure di conciliazione	7
8. Revisione e miglioramento del processo di valutazione	8

1. Premessa

Il D.Lgs. 150/2009, figlio della L. 15/2009, affronta con decisione il tema dell'ammmodernamento della pubblica amministrazione italiana prevedendo misure e strumenti a sostegno dell'efficace ed efficiente gestione amministrativa, sottolineando elementi quali:

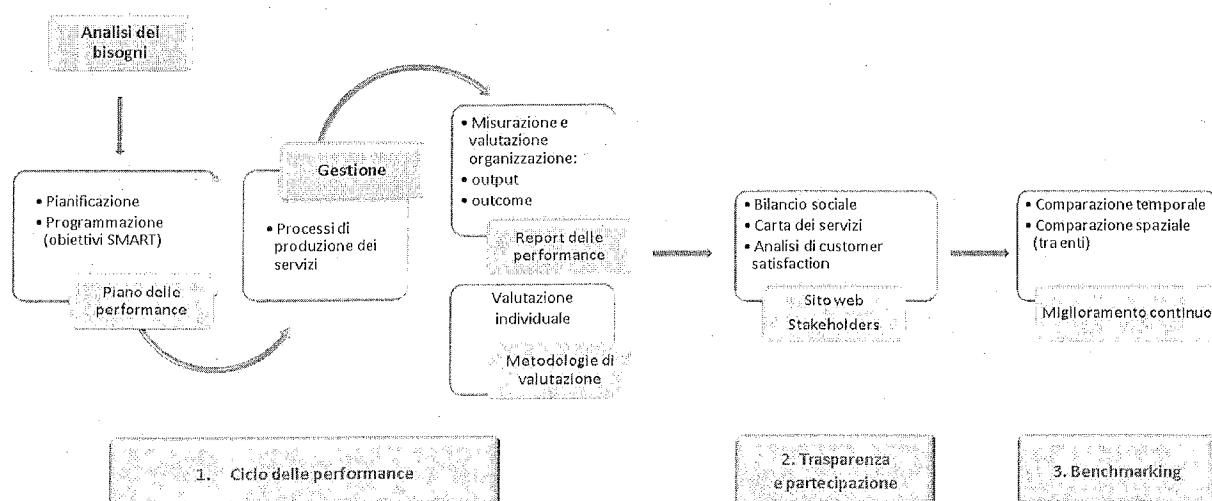
- misurazione e valutazione delle *performance organizzative ed individuali*;
- misurabilità dell'output e dell'outcome;
- premialità del merito e dei risultati conseguiti;
- trasparenza e comunicazione delle scelte e dei risultati.

Per certi aspetti, la disciplina non presenta elementi di novità assoluta rispetto al panorama delle norme che negli anni precedenti hanno investito le pubbliche amministrazioni. Ma, probabilmente, l'esigenza di riprendere con insistenza alcuni temi è sentita. Ciò anche alla luce di nuovi paradigmi di governance che si stanno profilando e che annunciano il "passaggio" dal modello del New Public Management a quello della Public Governance. Quest'ultimo, meglio dei precedenti, abbraccia i principi e i contenuti della riforma "Brunetta" perché evidenzia un'evoluzione del mondo della pubblica amministrazione, in Italia come in altri Paesi, orientata ad allargare gli ambiti di partecipazione nei processi decisionali e di valutazione degli impatti anche ai cittadini e ai soggetti con i quali costantemente le istituzioni si relazionano.

Letti in quest'ottica, gli input della riforma assumono un accento diverso e possono essere meglio compresi. Non colti come l'ennesimo adempimento da soddisfare, ma vissuti come una spinta verso il miglioramento continuo cui tendere, affrontabile anche grazie alla rivisitazione degli strumenti di governance e di gestione attualmente in uso, piuttosto che la definizione di nuovi da sperimentare e porre successivamente a regime.

In questo contesto si inserisce il processo denominato "ciclo delle performance" (Fig. 1) che comprende la declinazione dei flussi informativi dedicati alle fasi di pianificazione, programmazione, gestione, misurazione e valutazione delle performance. Il ciclo delle performance si concretizza con i contenuti espressi nei documenti di programmazione dell'ente che definiscono il Piano delle performance e nel Report sulle performance.

Figura 1: Schema logico del ciclo della performance



ALLEGATO SUB A) alla deliberazione di G.C. n. 245 del 17/12/2014

Lo schema evidenzia i capisaldi della metodologia in tema di programmazione, controllo e valutazione della performance organizzativa, allargando il paradigma alla “presenza” del cittadino in qualità di agente attivo del cambiamento. Il modello sottolinea il valore dell’azione della voce degli stakeholder, quale elemento di critica costruttiva che i cittadini possono esercitare al fine di favorire il miglioramento dei servizi pubblici.

Il Piano della performance rappresenta il documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi – strategici e operativi –, gli indicatori ed i target - di input e di outcome - rispetto ai quali troverà continuità e coerenza l’attività amministrativa.

Il Piano della performance triennale, conterrà quindi:

- indirizzi strategici di medio periodo, con target ed indicatori di outcome;
- obiettivi operativi annuali, con target ed indicatori di output.

Gli obiettivi operativi annuali costituiranno la base per la gestione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

2. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance

L’articolo 7 del D.Lgs. 150/2009 dispone che le amministrazioni pubbliche adottino, con apposito provvedimento, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance”, documento chiave per la determinazione di fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, ma anche le modalità di raccordo e di integrazione tra i sistemi di controllo esistenti e documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Le performance sono misurate e valutate con riferimento a:

- l’organizzazione nel suo complesso;
- gli ambiti organizzativi in cui si articola la struttura organizzativa dell’ente;
- i singoli dipendenti.

Fondamentale è a tale proposito il legame che sussiste tra i diversi livelli di programmazione degli obiettivi strategici e operativi e i conseguenti sistemi di misurazione dei medesimi che necessitano dell’espressione di indicatori di outcome e di output, tra loro strettamente coerenti.

Pertanto, il processo di rendicontazione della gestione troverà spazio nel report sulle performance e supporterà il processo di valutazione attraverso il ricorso ad un sistema di attività / strumenti quali:

- monitoraggio stato attuazione degli obiettivi e relativi indicatori;
- verifica coerenza tra obiettivi di medio-lungo periodo e obiettivi operativi;
- sistemi di controllo interno e di gestione per la misurazione e valutazione delle performance dell’organizzazione e delle persone (individuale).

È evidente, quindi, il raccordo necessario tra la pianificazione e la programmazione, tra gli obiettivi strategici (target e indicatori di outcome) e obiettivi operativi (target e indicatori di output). Cioè l’esigenza, oramai ineluttabile, di poter verificare il grado di implementazione delle scelte politiche e la capacità – delle stesse – di impattare positivamente i bisogni della comunità amministrata.

Il sistema di valutazione della performance individuale deve poter consentire l’individuazione del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell’amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza.

3. Criteri per la valutazione della performance individuale

Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'ente – selezione di alcuni indirizzi strategici – individui gli obiettivi operativi (individuali o di gruppo) oggetto di valutazione.

A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno responsabilità formalmente assegnate.

In entrambi i casi la valutazione della performance individuale si compone di due parti:

- una direttamente legata alla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e alla valutazione di alcuni specifici comportamenti organizzativi;
- l'altra correlata alla dimensione organizzativa più ampia, all'interno della quale si colloca la correlazione con gli indirizzi strategici e la capacità di interpretare unitariamente l'organizzazione nel suo complesso.

Pertanto, nel caso dei Responsabili in Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Peg/Piano degli Obiettivi e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile in corrispondenza del criterio *“Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo”*.

Tanto per i Responsabili, quanto per gli altri dipendenti, la valutazione terrà conto anche di specifici comportamenti organizzativi richiesti dalla posizione di lavoro ricoperta.

Infatti, la valutazione della performance mira sostanzialmente a premiare:

- il raggiungimento di risultati legati ad un periodo temporale (annualità) prodotti a livello individuale e/o di gruppo o di ambito organizzativo;
- la tenuta di particolari comportamenti organizzativi, non considerando le modifiche permanenti di capacità, competenze, conoscenze.

Tale valutazione rappresenta la base imprescindibile per i percorsi di progressione di carriera, in particolare ai fini della progressione orizzontale, come successivamente definito.

4. Processo di definizione e valutazione della performance

L'articolo 9 del D.Lgs. 150/2009 ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando:

- per i Responsabili di Area e/o Settore in posizione di autonomia e responsabilità:
 - gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- per il restante personale:

ALLEGATO SUB A) alla deliberazione di G.C. n. 245 del 17/12/2014

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato si caratterizza per:

- la sua compattezza ed omogeneità: tutto il personale, a prescindere dalla qualifica e dal profilo, è valutato con criteri e meccanismi analoghi;
- essere imperniato su un collegamento diretto fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e del Responsabile che la dirige.

Il Sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:

- 1) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati individuali, di gruppo e dell'ente ("cosa è stato fatto");
- 2) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto").

Ciascuna componente fornisce un contributo alla valutazione individuale, diverso a seconda del ruolo assegnato. Per i Responsabili di un ambito organizzativo il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ha un peso rilevante e incide del 50% sulla valutazione complessiva (Ambito "Risultati"). I comportamenti organizzativi completano la valutazione per il restante 50%.

Nella valutazione del personale senza responsabilità formalmente assegnate i rapporti tra la componente "Risultati" e i comportamenti organizzativi si modificano e il grado di apporto individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ha un peso percentuale diverso a seconda della categoria economica/profilo di appartenenza.

In relazione a quanto finora detto, i valutatori compileranno, per ogni dipendente, una scheda di valutazione (come da modello in allegato) contemplando l'analisi della performance individuale e organizzativa, in grado di rappresentare la valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti tenuti.

Per quanto riguarda la componente "Risultati", della scheda, si farà riferimento alle risultanze emergenti dalle schede dettagliate circa lo stato di attuazione dei singoli obiettivi operativi annuali.

E' prevista una valutazione intermedia finalizzata a garantire l'informazione ai lavoratori sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

La scheda di valutazione sarà compilata previo colloquio del valutatore col valutato. In tale colloquio il valutato potrà esprimere le proprie opinioni e considerazioni, nonché chiederne la verbalizzazione. Successivamente al colloquio la scheda compilata verrà consegnata dal valutatore all'interessato che dovrà sottoscriverla per ricevuta.

Entro 10 giorni dalla consegna della scheda il valutato può avviare una procedura di conciliazione secondo le modalità previste al paragrafo 7.

Trascorsi 10 giorni dalla consegna della scheda, durante i quali il valutato nulla ha eccepito, la valutazione si considera definitiva e accettata.

5. L'applicazione della metodologia

L'applicazione della metodologia conduce ad una sommatoria dei valori ottenuti moltiplicando il peso di ogni criterio per il prescelto indice di valutazione, secondo una scala dove il minimo punteggio attribuibile è pari ad 1 e il massimo punteggio è pari a 5. Tecnicamente, quindi, la valutazione esprimibile attraverso le schede può variare da un minimo di 100 ad un massimo di 500 punti.

Al fine di facilitare la comprensione di ogni criterio e un'applicazione omogenea della metodologia, ogni criterio di valutazione è declinato al suo interno in specifiche, cioè brevi descrizioni poste a supporto dell'attività del valutatore.

A valutazione avvenuta i punteggi ottenuti fungono da base per la quantificazione delle indennità economiche, come da normativa vigente al momento dell'applicazione della presente metodologia:

- indennità di produttività per i dipendenti delle categorie A, B, C e D;
- retribuzione di risultato per i Responsabili in Posizione Organizzativa.

Con riferimento all'applicazione delle fasce di merito, l'Ente si riserva di dar corso ai necessari adempimenti e di apportare le necessari modifiche alla presente metodologia, una volta chiarito il quadro di riferimento e gli effettivi vincoli in tal senso. Ciò nonostante l'Ente persegue lo spirito della Riforma e persegue la differenziazione delle valutazioni in ragione del principio di meritocrazia.

6. Sistema premiale e progressioni economiche

L'accesso al sistema premiale concepito dalla riforma e correlato allo sviluppo professionale (progressioni economiche, incarichi di responsabilità, accesso a quote riservate ai dipendenti in concorsi, percorsi di alta formazione, etc.) interesserà i dipendenti che avranno conseguito valutazioni pari almeno a **350 punti**, per 3 anni consecutivi.

Trascorsi i 36 mesi e maturati i requisiti previsti per la progressione, i candidati saranno sottoposti alla selezione con riferimento al maggior punteggio conseguito in applicazione della presente metodologia di valutazione delle performance e con riferimento agli accordi del CCNL decentrato.

Pertanto, l'Ente in base al dettato dell'art. 23 D.Lgs. 150/2009, riconosce selettivamente le progressioni economiche, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, applicando le condizioni sopra dette.

Sono quindi assolutamente da escludere criteri e automatismi quali, ad esempio, l'anzianità, il numero dei corsi effettuati, altri eventi che, seppur documentati, non hanno influenzato positivamente l'esito della valutazione.

7. Le procedure di conciliazione

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta al Nucleo di Valutazione entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.

ALLEGATO SUB A) alla deliberazione di G.C. n. 245 del 17/12/2014

In qualsiasi caso il Nucleo di Valutazione non potrà “sostituirsi” al valutare (Responsabile in PO) nel processo valutativo né in caso di richiesta di rivisitazione della valutazione effettuata dal valutato.

Tale procedura è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

8. Revisione e miglioramento del processo di valutazione

Il Sistema di valutazione sarà sottoposto a periodiche attività di verifica e revisione al fine di giungere ad un metodo di lavoro supportato da efficaci strumenti per la sua attuazione ma, soprattutto, calato nei “normali” processi organizzativi dell’ente. Il “successo” del metodo sarà decretato dal cambiamento culturale degli attori che sono deputati a promuoverlo e gestirlo e, quindi, dal grado di interiorizzazione dello stesso nell’organizzazione ai diversi livelli, sia politici che tecnici.

Progressivamente, attraverso un percorso sostenibile ed equilibrato, si tenderà a rafforzare i sistemi di comunicazione e partecipazione dei cittadini, affinché si realizzi quella dinamicità di rapporti che consente ai cittadini – destinatari dell’azione pubblica – di esprimere la loro voce a supporto del miglioramento continuo, sia delle scelte politiche, sia delle attività quotidianamente svolte dalla struttura tecnica dell’ente.

Scheda valutazione produttività - dipendenti categoria "A" e "B"

Legenda: indice di valutazione (da	
1	Ampliamente migliorabile / Non sufficient
2	Soddisfacente / Appena sufficiente
3	Più che soddisfacente / Più che sufficient
4	Buono / In linea con le attese
5	Ottimo / Oltre le attese

Anno di valutazione	

PERFORMANCE INDIVIDUALE					
Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
risultati	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo. <i>(L'indice d'intensità si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti)</i>	10		-	
	Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo. <i>Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro</i> <i>Attenzione alla razionalizzazione delle procedure</i> <i>Introduzione/uso delle tecnologie</i>	10		-	
impegno	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.	5		-	
5	Autoformazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative <i>Applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite</i>	10		-	
	Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale <i>Distrazioni/pause</i> <i>Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati</i> <i>Risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile</i>				
iniziativa	Atteggimento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale.	5		-	
5	Capacità di analisi delle criticità e problem solving <i>Ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative</i>				
totale performance individuale		40		-	

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
programmazione e autonomia	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. <i>Programmazione delle attività e gestione delle priorità</i>	5	-	-	
0	<i>Capacità di elaborare soluzioni adeguate</i>				
	<i>Elasticità nella gestione degli orari</i>				
	Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente	5	-	-	
	<i>Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria</i>				
	<i>Autocontrollo nelle situazioni critiche</i>				
relazioni e collaborazione	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o capacità di programmare e coordinare il personale assegnato.	15	-	-	
15	<i>Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva)</i>				
	<i>Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)</i>				
	<i>Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni</i>				
	Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna	20	-	-	
	<i>Capacità di recepire le istanze dell'utenza</i>				
	<i>Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)</i>				
	<i>Precisione/completezza/esaustività nella risposta</i>				
	<i>Risultati riportati da analisi di customer satisfaction</i>				
responsabilità del ruolo	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate	15	-	-	
15	<i>Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo</i>				
	<i>Qualità dei risultati raggiunti: lacune/errori/vizi</i>				
	<i>Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze</i>				
	<i>Efficienza e cura nell'utilizzo degli strumenti a disposizione</i>				
	totale performance organizzativa	60	-	-	
	valutazione complessiva	100	-	-	
	performance individuale				
	performance organizzativa				

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
programmazione e autonomia	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. <i>Programmazione delle attività e gestione delle priorità</i>	5	-	-	
10	Capacità di elaborare soluzioni adeguate <i>Elasticità nella gestione degli orari</i>				
	Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente <i>Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria</i>	5	-	-	
	<i>Autocontrollo nelle situazioni critiche</i>				
relazioni e collaborazione	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o capacità di programmare e coordinare il personale assegnato. <i>Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva)</i>	15	-	-	
30	Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza) <i>Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni</i>				
	Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna <i>Capacità di recepire le istanze dell'utenza</i>	15	-	-	
	Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza) <i>Precisione/completezza/esaustività nella risposta</i>				
	<i>Risultati riportati da analisi di customer satisfaction</i>				
responsabilità del ruolo	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate <i>Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo</i>	15	-	-	
15	Qualità dei risultati raggiunti: lacune/errori/vizi <i>Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze</i>				
	<i>Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze</i>				
totale performance organizzativa		55	-	-	
valutazione complessiva		100			
performance individuale					
performance organizzativa					

Scheda valutazione produttività - dipendenti categoria "D"

Legenda: indice di valutazione (da	
1	Ampiamente migliorabile / Non sufficient
2	Soddisfacente / Appena sufficiente
3	Più che soddisfacente / Più che sufficient
4	Buono / In linea con le attese
5	Ottimo / Oltre le attese

Anno di valutazione	

PERFORMANCE INDIVIDUALE					
Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
30	<p>Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo. (L'indice d'intensità si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti)</p> <p>Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo. Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro Attenzione alla razionalizzazione delle procedure Introduzione/uso delle tecnologie</p>	10	-	-	
6	<p>Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta. Autoformazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative Applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale Distrazioni/pause Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati Risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile</p>	3	-	-	
14	<p>Atteggiamento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale. Capacità di analisi delle criticità e problem solving Ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative</p>	14	-	-	
Totale performance individuale		50	-	-	

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
programmazione e autonomia	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo.	10		-	
	<i>Programmazione delle attività e gestione delle priorità</i>				
	<i>Capacità di elaborare soluzioni adeguate</i>				
	<i>Elasticità nella gestione degli orari</i>				
relazioni e collaborazione	Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente	10		-	
	<i>Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria</i>				
	<i>Autocontrollo nelle situazioni critiche</i>				
	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o capacità di programmare e coordinare il personale assegnato.				
responsabilità del ruolo	<i>Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva)</i>	10		-	
	<i>Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)</i>				
	<i>Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni</i>				
	<i>Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna</i>				
	<i>Capacità di recepire le istanze dell'utenza</i>				
	<i>Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)</i>				
	<i>Precisione/completzza/esaustività nella risposta</i>				
<i>Risultati riportati da analisi di customer satisfaction</i>					
totale performance organizzativa	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate	10		-	
	<i>Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo</i>				
	<i>Qualità dei risultati raggiunti: lacune/errori/vizi</i>				
	<i>Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze</i>				
	<i>Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze</i>	50		-	
Valutazione complessiva		100			
performance individuale					
performance organizzativa					

Scheda valutazione Responsabili in Posizione Organizzativa (PO)

Legenda: indice di valutazione (d	
1	Ampliamente migliorabile / Non sufficiente
2	Soddisfacente / Appena sufficiente
3	Più che soddisfacente / Più che sufficiente
4	Buono / In linea con le attese
5	Ottimo / Oltre le attese

Anno di valutazione	
Comunicazione del valutato	
Posizione di lavoro ricoperta	
Ambito organizzativo	
Comunicazione del valutatore	

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)
risultati		40		-
48	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo. (L'indice d'intensità si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti)			
	Propensione all'incremento della produttività dell'ambito organizzativo e dei singoli collaboratori.	3		-
	Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro			
	Attenzione alla razionalizzazione delle procedure			
	Introduzione/uso delle tecnologie			
	Grado di qualità del servizio percepita dagli utenti	5		-
	Risultati riportati dalle indagini di customer satisfaction			
	Quantità reclami/segnalazioni ricevuti			
impegno		2		-
2	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.			
	Autoformazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative			
	Applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite			
	Capacità di rilevare i bisogni degli utenti interni ed esterni e di orientare l'organizzazione in base alle esigenze.	4		-
	Rilevazione di nuovi bisogni			
	Supervisione e monitoraggio dei servizi erogati			
	Gestione dei reclami e delle segnalazioni			
	Capacità di elaborare e gestire progetti innovativi, anche trasversali tra diversi ambiti organizzativi.	4		-
	Apporto all'elaborazione di obiettivi e progetti innovativi			
	Capacità di lettura critica della propria attività progettuale			
	Propensione creativa al cambiamento			
totale performance individuale		58		-

DELIBERAZIONE DI G.C. N. 245 DEL 17/12/2014

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)
Autonomia e programmazione	Capacità di pianificare, programmare, controllare le risorse finanziarie e strumentali assegnate.	4		
	Programmazione delle attività e gestione delle priorità			
	Gestione del budget e razionalizzazione della spesa			
	Dinamicità e flessibilità nella gestione del tempo			
	Capacità di delegare obiettivi e risorse			
	Chiarezza nell'assegnazione dei compiti ai collaboratori			
	Monitoraggio (feedback) e azioni correttive e costruttive			
	Gestione del processo di valutazione: colloquio			
	Capacità di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse.			
	Capacità di reazione ai verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria			
Autocontrollo	Autocontrollo nelle situazioni critiche o di disagio fisico ed emotivo	4		
	Capacità di elaborare soluzioni adeguate /problem solving			
	Capacità di coordinamento e motivazione delle risorse umane e differenziazione nelle valutazioni			
	Incentivazione del personale al raggiungimento degli obiettivi			
	Capacità di indirizzare i propri collaboratori alla formazione che il profilo di ognuno necessita			
	Capacità di comprendere gli aspetti personali/caratteriali e motivare al ruolo			
	Capacità di differenziare, motivandole, le valutazioni.			
	Capacità di favorire un clima organizzativo positivo			
	Capacità di relazioni efficaci con colleghi, segretario/direttore, amministratori, cittadini-utenti*			
	Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva)			
Responsabilità del ruolo	Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)	5		
	Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni			
	Corretta interpretazione del proprio ruolo e capacità di realizzazione degli indirizzi strategici			
	Conoscenza e comprensione delle scelte politiche e diffusione delle stesse nell'organizzazione			
	Propositività nell'attuazione degli indirizzi strategici			
	Interpretazione delle istanze del territorio e dei cittadini			
	Grado di consapevolezza e applicazione del principio della distinzione dei poteri**			
	Gestione corretta del ruolo: collaborazione/sovraposizione			
	Capacità di tenere informati gli amministratori circa le priorità e lo stato di attuazione degli obiettivi**			
	Sollecitudine e costanza nell'informazione			
Totale performance organizzativa	Oggettività e selettività nell'analisi delle priorità e nel perseguimento degli obiettivi	4,2		
Performance complessiva		1,00		

Concorrono alla definizione dell'indice d'intensità di questo criterio, oltre ai componenti l'NdV, tutte le PO dell'ente (tranne la PO oggetto di valutazione).
 L'indice di intensità adottato sarà dato dalla media dei valori espressi dai vari soggetti.

* L'indice d'intensità di questo criterio è espresso dall'assessore di riferimento. Se gli assessori sono più di uno si adatterà la media dei valori espressi.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
(Accordini dr. Giorgio)



IL SEGRETARIO GENERALE
(Favalezza dr.ssa Donatella)

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune il 08/01/2015 Rep. n. 8 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

San Pietro in Cariano 08/01/2015



RESPONSABILE DEL SETTORE SEGRETERIA
(Tabarelli dr. Fabrizio)

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

San Pietro in Cariano 08/01/2015



IL RESPONSABILE DEL SETTORE SEGRETERIA
(Tabarelli dr. Fabrizio)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3°, D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

San Pietro in Cariano 20 GEN 2015



IL RESPONSABILE DEL SETTORE SEGRETERIA
(Tabarelli dr. Fabrizio)

Tabarelli dr. Fabrizio

Copia della presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione ai seguenti uffici:

- | | | |
|--|-------------|------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Segretario Comunale | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Ragioneria | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Tributi | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Settore Commercio | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Economato - Gare e Contratti | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Polizia Locale | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Risorse Umane | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Segreteria-Cultura-Sport e URP | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Settore Centro Elaborazione Dati | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Demografico-Elettorale-Statistico | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Istituzione Comunale Servizi Sociali | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Edilizia Pubblica e Patrimonio | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Settore Interventi Diretti-Servizi-Manutenzioni | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Edilizia Privata e Urbanistica | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Ecologia e Ambiente | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Settore Asilo Nido | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Settore Servizi Sociali e Istruzione | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> _____ | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> _____ | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> _____ | firma _____ | data _____ |

