



Deliberazione N. 17

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione del nuovo sistema di valutazione della performance dei dipendenti (incarichi di elevata qualificazione esclusi)

L'anno duemilaventiquattro, addì otto del mese di febbraio alle ore 17:30 nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla legislazione amministrativa speciale circa il funzionamento degli organi di governo, nonché dal vigente statuto comunale, sono stati oggi convocati in sede deliberante i componenti della Giunta comunale.

All'appello risultano:

	Presente	Assente
Vezzoli Cristian	X	
Cortesi Gabriele	X	
Gotti Antonella	X	
Volpi Giampaolo	X	
Donati Dimitri	X	
Totale		

5

Partecipa il Segretario Generale Alberto Bignone, che sovrintende alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Cristian Vezzoli - Sindaco - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Decisione La Giunta comunale, all'unanimità, approva il nuovo sistema di valutazione della performance dei dipendenti (incarichi di elevata qualificazione esclusi), come da documento allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e che sarà adottato a decorrere dalle valutazioni consegnate nell'anno 2024 (relative all'anno 2023).

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, al fine di consentirne l'immediata applicazione a favore dei dipendenti.

Motivazione Il nuovo sistema di valutazione della performance dei dipendenti si rende necessario per recepire le novità introdotte a livello normativo, anche al fine di migliorare il raccordo tra il sistema di valutazione e il sistema premiale, disciplinato nella contrattazione collettiva integrativa dell'Ente.

Inoltre, alcune delle modifiche formulate nei criteri di valutazione hanno lo scopo di armonizzare le logiche del sistema di valutazione dei dipendenti con quelle già introdotte nel sistema di valutazione dei titolari di incarichi di EQ¹.

Altre informazioni Il nuovo sistema di valutazione della performance dei dipendenti è stato oggetto di informazione inoltrata alle organizzazioni sindacali e alle rappresentanze sindacali unitarie in data 16 giugno 2023², è stato illustrato all'assemblea dei lavoratori del 24 luglio 2023 ed è stato poi discusso nella delegazione trattante del 16 ottobre 2023.

Il nucleo di valutazione, con comunicazioni datate 28 settembre 2023 e 25 ottobre 2023, ha espresso parere vincolante positivo sui documenti allegati.

Il nuovo sistema sostituisce integralmente quelli approvati con deliberazioni di Giunta comunale n. 44 del 6 maggio 2019, n. 197 del 19 dicembre 2016 e n.98 del 19 luglio 2011.

Il presente atto è trasmesso alle organizzazioni sindacali, ai dirigenti, al servizio personale.

¹ Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 25 maggio 2023

² Protocollo n. 26824/2023



Deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 08/02/2024

PARERI PREVENTIVI SULLA PROPOSTA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Alberto Bignone, nella sua qualità di segretario, ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, esprime il proprio parere favorevole sulla sola regolarità tecnica.

Addì, 06 febbraio 2024

Il dirigente
Alberto Bignone

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. 82/2005).



Città di Seriate



Sistema di valutazione della performance dei dipendenti (Incarichi di elevata qualificazione esclusi)

Approvato il 08/02/2024 con DGC n. 17

Sommario

Premessa.....	2
Valorizzazione delle prestazioni rese.....	2
Valutazione delle performance	2
Performance organizzativa: valutazione	2
Performance individuale: valutazione.....	3
Definizione dell'apporto individuale	3
A. Dipendenti senza attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità	3
Parametri e indicatori	3
Graduazioni di ciascun parametro e valori corrispondenti	4
Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati.....	4
Parametro: Impegno e qualità della prestazione individuale	4
Parametro: Adattamento operativo	4
Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione.....	4
Peso dei parametri in rapporto all'area di appartenenza	5
B. Dipendenti con attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità	5
Parametri e indicatori	5
Graduazioni di ciascun parametro e valori corrispondenti	5
Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati.....	6
Parametro: Gestione delle risorse di personale	6
Parametro: Adattamento operativo	6
Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione.....	6
Peso dei parametri in rapporto all'area di appartenenza	7
Fasi della valutazione.....	7
Meccanismi di garanzia	7
Performance per il conseguimento di obiettivi strategici	8
Contenuti generali	8
Ammissione al finanziamento.....	8
Valutazione generale dei risultati.....	8
Valutazione dell'apporto individuale	8
Allegati: Modelli scheda di valutazione per area	10
A. Dipendenti senza attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità.....	10
B. Dipendenti con attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità	22

Premessa

La valorizzazione delle risorse umane è un obiettivo strategico per l'amministrazione comunale, al fine di far crescere le professionalità del personale, condizione indispensabile per il miglioramento della funzionalità delle strutture comunali e per elevare la qualità dei servizi resi alla cittadinanza.

Allo scopo, di seguito è definito il sistema di valutazione delle prestazioni rese dai dipendenti, con esclusione di quelli a cui è stato attribuito l'incarico di Elevata Qualificazione (EQ), per i quali si rinvia allo specifico documento.

Il presente sistema è finalizzato alla distribuzione di parte delle risorse del fondo salario accessorio dipendenti, come definite dal CCI attualmente in vigore.

Valorizzazione delle prestazioni rese

Valutazione delle performance

Il processo di valutazione dei dipendenti si basa considerando:

- al 50% la performance organizzativa, vale a dire il grado di realizzazione di tutti gli obiettivi di servizio e trasversali assegnati,
- al 50% la performance individuale, vale a dire i comportamenti assunti dal singolo dipendente.

A detto processo di valutazione si aggiungono:

- a) la premialità riconosciuta ogni anno a un solo dipendente per ciascun settore, come disciplinata dalla Contrattazione Collettiva Integrativa;
- b) le valutazioni relative a:
 - progetti predisposti per il conseguimento di parte degli obiettivi strategici, inclusi quelli della polizia locale finanziati con le risorse previste dall'articolo 208 del codice della strada, individuati annualmente dalla Giunta comunale su proposta del Segretario generale e dei dirigenti. Gli obiettivi strategici a cui possono riferirsi detti progetti sono quelli per i quali la Giunta comunale, in sede di valutazione dell'importanza degli obiettivi presenti nel piano integrato di attività e organizzazione, sezione performance, ha attribuito un punteggio per strategicità maggiore di 1,
 - prestazioni rese dai dipendenti in forza di convenzioni stipulate dall'ente con altri enti pubblici e privati e/o per la ricerca di sponsorizzazioni,nel rispetto delle modalità definite, nei casi in cui l'Amministrazione comunale se ne avvalga.

Performance organizzativa: valutazione

Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre che a ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di valutazione sulla scorta dei reports predisposti dal dirigente di settore in cui sono indicati i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi previsti nel PIAO - sezione performance.

Pertanto, la valutazione della performance organizzativa è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi, è espressa in misura percentuale e coincide con la percentuale di raggiungimento degli obiettivi validata dal Nucleo di valutazione.

Performance individuale: valutazione

Definizione dell'apporto individuale

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 19¹ del D.Lgs. 150/2009, il dirigente effettua una graduazione delle performance individuali dei collaboratori in maniera meritocratica e in grado di valorizzare gli sforzi e i risultati.

Il contributo dei singoli dipendenti viene valutato in base a schede di valutazione delle prestazioni individuali redatte dal dirigente di settore, su proposta del responsabile del servizio. Per il responsabile del servizio la valutazione compete direttamente al dirigente.

La valutazione dell'apporto individuale avviene sulla base di indicatori, parametri e graduazioni riportati nella scheda di valutazione, come di seguito specificati.

In sede di valutazione si deve tenere conto anche delle assenze che, per diverse cause, il dipendente ha avuto nel corso dell'anno, per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi per: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, malattia conseguente ad un'operazione, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi, eventuali recuperi di prestazioni straordinarie, ricoveri ospedalieri, day hospital, patologie con cure salvavita.

Per i dipendenti, che nel corso dell'anno hanno modificato il settore di appartenenza, la valutazione è fatta da ciascun dirigente per il periodo di propria competenza. Il premio riconosciuto sarà calcolato come media delle valutazioni in proporzione al periodo valutato.

A. Dipendenti **senza** attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità

Parametri e indicatori

I parametri oggetto di valutazione delle prestazioni individuali, riportati nella scheda di valutazione, con indicazione degli indicatori considerati e del punteggio massimo assegnabile, sono riportati nella tabella che segue:

Parametri di valutazione	Indicatori considerati	Punteggio massimo assegnabile
Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)	Entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi Qualità del contributo / precisione	20
Impegno e qualità della prestazione individuale	Affidabilità Qualità Impegno Iniziativa individuale	30
Adattamento operativo	Varietà delle prestazioni richieste Flessibilità Cambiamenti organizzativi	20
Orientamento all'utenza e alla	Infra-ufficio	30

¹ D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Art. 19. Criteri per la differenziazione delle valutazioni - In vigore dal 22 giugno 2017 -

1. Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.

Parametri di valutazione	Indicatori considerati	Punteggio massimo assegnabile
collaborazione	Inter-Uffici Clienti esterni	
	TOTALE	100

Graduazioni di ciascun parametro e valori corrispondenti

Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati

Gradi	Punteggio
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	Da 1 a 5
Livello medio di contributo	Da 6 a 10
Livello significativo di contributo	Da 11 a 15
Livello elevato di contributo	Da 16 a 20

Parametro: Impegno e qualità della prestazione individuale

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è preciso nei compiti assegnati e non mostra impegno nel rispettare le scadenze prefissate, non controllando la qualità del proprio lavoro	0
b) Il dipendente non è sempre preciso nell'attività lavorativa, ma riesce a rispettare le scadenze fissate; in ogni caso s'impegna a controllare la qualità del proprio lavoro	Da 1 a 10
c) Il dipendente organizza in modo soddisfacente e controlla con regolarità la qualità del proprio lavoro, mostrando una partecipazione attiva	Da 11 a 20
d) Il dipendente mantiene buoni livelli qualitativi delle proprie prestazioni, rispettando i tempi e le scadenze	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra il massimo livello qualitativo nelle proprie prestazioni. Ha capacità d'iniziativa personale e di assunzione di responsabilità	Da 26 a 30

Parametro: Adattamento operativo

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente mostra difficoltà nell'assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, non manifestando volontà di adattamento operativo alle esigenze contingenti del servizio	0
b) Il dipendente è orientato a assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, manifestando resistenza a operare in condizioni diverse da quelle considerate usuali e con apprendimento passivo di tecnologie innovative (esempio: informatizzazione)	Da 1 a 5
c) Il dipendente mostra disponibilità a compiti nuovi e a operare con carichi di lavoro diversi, mostrando apprendimento attivo ed interesse nei confronti di tecnologie innovative	Da 6 a 10
d) Il dipendente mostra disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e a operare in condizioni ambientali e con carichi di lavoro diversi (flessibilità), mostrando capacità e interesse nei confronti delle tecnologie innovative con attenzione all'operatività	Da 11 a 15
e) Il dipendente dimostra la massima disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e diversità, a ricoprire temporaneamente ruoli diversi dal proprio, a operare in condizioni ambientali, di orario e con carichi di lavoro diversi. Dimostra inoltre ottima capacità di adattamento a decisioni della struttura gerarchica e adeguamento coerente della propria operatività, con capacità e interesse a apprendere e tradurre in operatività metodi e tecnologie innovative	Da 16 a 20

Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è orientato a partecipare positivamente all'operatività della struttura di appartenenza e/o dimostra difficoltà nell'orientamento positivo all'utenza	0
b) Il dipendente è orientato a partecipare all'operatività della struttura di appartenenza nel rispetto dei ruoli e dei compiti, con prestazioni da stabilizzare e migliorare in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse,	Da 1 a 10

Gradi	Punteggio
tempestività	
c) Il dipendente mostra partecipazione concreta all'operatività della struttura di appartenenza con rispetto dei ruoli e contributi visibili al lavoro di gruppo. Dimostra prestazioni sufficientemente affidabili per capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione	Da 11 a 20
d) Il dipendente mostra cooperazione attiva e vivace nell'ambito della struttura di appartenenza con contributi concreti e personali al lavoro di gruppo. Il dipendente ha buona valutazione presso l'utenza in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra deciso orientamento alla cooperazione nell'ambito della struttura di appartenenza con partecipazione positiva al lavoro di gruppo. Inoltre registra apprezzamento diffuso dall'utenza esterna o interna in termini di capacità di risposta alle esigenze, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza.	Da 26 a 30

Peso dei parametri in rapporto all'area di appartenenza

In funzione delle diverse aree di appartenenza del personale, i parametri sopra dichiarati hanno un peso diverso, in virtù delle differenti responsabilità richieste al dipendente.

Il peso attribuito è riportato nella tabella che segue.

Parametri di valutazione	Punteggio massimo assegnabile	Punteggio massimo ponderato in base al peso della voce		
		Area Operatori Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari
Contributo al raggiungimento dei risultati	20	20	30	40
Impegno e qualità della prestazione individuale	30	25	20	20
Adattamento operativo	20	25	20	20
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	30	30	30	20
Totale	100	100	100	100

B. Dipendenti **con** attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità

Parametri e indicatori

I parametri oggetto di valutazione delle prestazioni individuali, riportati nella scheda di valutazione, con indicazione degli indicatori considerati e del punteggio massimo assegnabile, sono riportati nella tabella che segue:

Parametri di valutazione	Indicatori considerati	Punteggio massimo assegnabile
Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)	Entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi Qualità del contributo / precisione	20
Gestione delle risorse di personale	Partecipazione attiva dei dipendenti assegnati Presenza di clima collaborativo e cooperativo fra i dipendenti assegnati Promozione di formazione diffusa fra i dipendenti assegnati	30
Adattamento operativo	Varietà delle prestazioni richieste Flessibilità Cambiamenti organizzativi	20
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	Infra-ufficio Inter-Uffici Clienti esterni	30
	TOTALE	100

Graduazioni di ciascun parametro e valori corrispondenti

Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati

Gradi	Punteggio
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	Da 1 a 5
Livello medio di contributo	Da 6 a 10
Livello significativo di contributo	Da 11 a 15
Livello elevato di contributo	Da 16 a 20

Parametro: Gestione delle risorse di personale

Gradi	Punteggio
a) il dipendente non ha definito l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, non ha promosso la formazione dei collaboratori, non ha posto in essere azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori.	0
b) il dipendente non ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, non ha promosso una diffusa formazione dei collaboratori, non ha posto in essere azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori	Da 1 a 10
c) il dipendente ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha promosso una diffusa formazione dei collaboratori, non ha posto in essere adeguate azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori	Da 11 a 20
e) il dipendente ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha garantito una diffusa formazione dei collaboratori, ha posto in essere azioni potenzialmente utili a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori senza però raggiungere una situazione di benessere organizzativo diffuso	Da 21 a 25
e) il dipendente ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha garantito una diffusa formazione dei collaboratori, ha posto in essere azioni che hanno generato un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori e un benessere organizzativo diffuso	Da 26 a 30

Parametro: Adattamento operativo

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente mostra difficoltà nell'assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, non manifestando volontà di adattamento operativo alle esigenze contingenti del servizio	0
b) Il dipendente è orientato a assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, manifestando resistenza a operare in condizioni diverse da quelle considerate usuali e con apprendimento passivo di tecnologie innovative (esempio: informatizzazione)	Da 1 a 5
c) Il dipendente mostra disponibilità a compiti nuovi e a operare con carichi di lavoro diversi, mostrando apprendimento attivo e interesse nei confronti di tecnologie innovative	Da 6 a 10
d) Il dipendente mostra disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e a operare in condizioni ambientali e con carichi di lavoro diversi (flessibilità), mostrando capacità e interesse nei confronti delle tecnologie innovative con attenzione all'operatività	Da 11 a 15
e) Il dipendente dimostra la massima disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e diversità, a ricoprire temporaneamente ruoli diversi dal proprio, a operare in condizioni ambientali, di orario e con carichi di lavoro diversi. Dimostra inoltre ottima capacità di adattamento a decisioni della struttura gerarchica e adeguamento coerente della propria operatività, con capacità e interesse a apprendere e tradurre in operatività metodi e tecnologie innovative	Da 16 a 20

Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è orientato a partecipare positivamente all'operatività della struttura di appartenenza e/o dimostra difficoltà nell'orientamento positivo all'utenza	0
b) Il dipendente è orientato a partecipare all'operatività della struttura di appartenenza nel rispetto dei ruoli e dei compiti, con prestazioni da stabilizzare e migliorare in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività	Da 1 a 10

Gradi	Punteggio
c) Il dipendente mostra partecipazione concreta all'operatività della struttura di appartenenza con rispetto dei ruoli e contributi visibili al lavoro di gruppo. Dimostra prestazioni sufficientemente affidabili per capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione	Da 11 a 20
d) Il dipendente mostra cooperazione attiva e vivace nell'ambito della struttura di appartenenza con contributi concreti e personali al lavoro di gruppo. Il dipendente ha buona valutazione presso l'utenza in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra deciso orientamento alla cooperazione nell'ambito della struttura di appartenenza con partecipazione positiva al lavoro di gruppo. Inoltre registra apprezzamento diffuso dall'utenza esterna o interna in termini di capacità di risposta alle esigenze, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza.	Da 26 a 30

Peso dei parametri in rapporto all'area di appartenenza

In funzione delle diverse aree di appartenenza del personale, i parametri sopra dichiarati hanno un peso diverso, in virtù delle differenti responsabilità richieste al dipendente.

Il peso attribuito è riportato nella tabella che segue.

Parametri di valutazione	Punteggio massimo assegnabile	Punteggio massimo ponderato in base al peso della voce	
		Area Istruttori	Area Funzionari
Contributo al raggiungimento dei risultati	20	30	40
Gestione delle risorse di personale	30	20	20
Adattamento operativo	20	20	20
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	30	30	20
Totale	100	100	100

Fasi della valutazione

Il processo di valutazione prevede le seguenti fasi:

a) Fase iniziale d'informazione su risultati e comportamenti attesi:

1. approvazione da parte della Giunta comunale degli obiettivi per ciascun servizio, all'interno del PIAO - sezione performance;
2. entro 30 giorni dall'approvazione del PIAO - sezione performance, invio a ciascun dipendente da parte del dirigente, o del responsabile di servizio se delegato, della scheda di valutazione della performance, che sarà utilizzata nella valutazione finale relativa all'anno d'invio.

b) Fase finale di valutazione dei comportamenti:

1. entro il 31 gennaio di ogni anno, compilazione da parte del dirigente, o del responsabile di servizio se delegato, della scheda di valutazione della performance per ciascun dipendente;
2. entro il 28 febbraio di ogni anno, invio da parte del dirigente al servizio personale della scheda di valutazione, per consentire il calcolo del premio e l'erogazione dei compensi nel rispetto del termine fissato. La scheda deve essere stata precedentemente consegnata al dipendente e da questo/a sottoscritta per presa visione dei contenuti.

Meccanismi di garanzia

I meccanismi di garanzia rispetto alle valutazioni formulate prevedono:

- a) predisposizione scritta motivata dell'istanza avverso la valutazione da parte del dipendente, indirizzata al Nucleo di valutazione ed inviata all'ufficio personale, entro cinque giorni dalla sottoscrizione della scheda per presa visione dei contenuti;
- b) esame da parte del Nucleo di valutazione dell'istanza presentata dal dipendente e audizione dello/a stesso/a e del soggetto valutatore per acquisire ulteriori informazioni nel

merito del processo seguito, entro quindici giorni dalla ricezione dell'istanza;

c) comunicazione agli interessati (dipendente, soggetto valutatore, ufficio personale) degli esiti dell'esame effettuato dal Nucleo di valutazione, entro quindici giorni dall'audizione.

Qualora il dipendente non ritenesse soddisfatte le proprie ragioni, può ricorrere agli organi di legge preposti.

Performance per il conseguimento di obiettivi strategici

Contenuti generali

Per ciascun obiettivo la documentazione deve indicare analiticamente, avvalendosi del modello definito per la predisposizione del PIAO - sezione performance:

- l'obiettivo da conseguire, specificando i risultati attesi e gli indicatori che verranno utilizzati per misurarne il raggiungimento,
- la composizione del gruppo di lavoro, con l'indicazione delle informazioni riportate nella tabella che segue.

COMPOSIZIONE GRUPPO DI LAVORO							
cognome e nome	ruolo	settore	unità operativa	mansione riferita agli indicatori	ore annue stimate	importo massimo percepibile	dirigente /eq

Le attività sono svolte durante l'orario normale di lavoro e non beneficiano del compenso per lavoro straordinario se svolte al di fuori di esso.

Ogni dipendente può percepire il compenso per un solo obiettivo strategico, comunque sia finanziato.

Ammissione al finanziamento

L'ammissione a finanziamento del progetto è decisa dalla Giunta comunale, su proposta dei dirigenti, nel rispetto dei limiti di spesa stabiliti dal CCI.

Valutazione generale dei risultati

I risultati raggiunti sono misurati sulla base degli indicatori previsti dalla documentazione prodotta sull'attività.

Il Nucleo di valutazione svolge verifiche periodiche sull'andamento delle attività per consentire eventuali rettifiche, in funzione del concreto stato di attuazione.

Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi, in base alle quali sono stabilite le quote da riconoscere, sono così definite:

Descrizione	% di quota da erogare
Raggiungimento dell'obiettivo dall'80% al 100%	100%
Raggiungimento dell'obiettivo dal 50% al 79%	% proporzionale al risultato raggiunto
Raggiungimento dell'obiettivo al di sotto del 50%	0%.

La valutazione è riservata al Nucleo di valutazione che la effettua congiuntamente alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi presenti nel PIAO - sezione performance.

Valutazione dell'apporto individuale

Il dirigente responsabile dell'attività, in base alla somma effettivamente disponibile, procede all'attribuzione individuale dei compensi secondo i coefficienti riportati nella terza colonna della tabella che segue.

Valutazione del contributo individuale	Significato	% da utilizzare per il calcolo del compenso
Insufficiente <i>Oppure</i> Assente	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile al conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione di riferimento né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo <i>Oppure</i> A differenza di quanto previsto in fase di programmazione, non si è reso necessario l'apporto del dipendente	0%
Minimo <i>Oppure</i> Basso	Il dipendente si è impegnato al minimo per il conseguimento degli obiettivi e ha dato un contributo corrispondente <i>Oppure</i> A differenza di quanto previsto in fase di programmazione, l'apporto del dipendente che si è reso effettivamente necessario è stato del 30% circa di quello inizialmente previsto	30%
Sufficiente <i>Oppure</i> Medio	Il dipendente si è impegnato e ha fornito un contributo di valore medio al raggiungimento degli obiettivi <i>Oppure</i> A differenza di quanto previsto in fase di programmazione, l'apporto del dipendente che si è reso effettivamente necessario è stato del 50% circa di quello inizialmente previsto	50%
Discreto <i>Oppure</i> Elevato	Il dipendente si è impegnato e ha fornito un contributo apprezzabile al raggiungimento degli obiettivi <i>Oppure</i> A differenza di quanto previsto in fase di programmazione, l'apporto del dipendente che si è reso effettivamente necessario è stato del 70% circa di quello inizialmente previsto	70%
Ottimo <i>Oppure</i> Completo	Il dipendente si è impegnato con buoni risultati e ha fornito un ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi	100%

Al di sotto del livello minimo / basso di apporto al raggiungimento degli obiettivi, valutato dal dirigente responsabile dell'attività, non viene erogata alcuna quota d'incentivazione.

Allegati: Modelli scheda di valutazione per area

A. Dipendenti senza attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità

**COMUNE DI SERIATE –
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI
Area Operatori**

Dipendente						
Settore						
Servizio						
Anno di riferimento						
Valutatore						
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						
n. obiettivo (1)	Descrizione obiettivo	% di raggiungimento dell'obiettivo validata dal nucleo di valutazione				
Media del punteggio assegnato dal nucleo di valutazione						
(1) Ogni ufficio deve avere almeno un obiettivo. Tutti gli obiettivi sono dettagliati nel PIAO – sezione performance						
PERFORMANCE INDIVIDUALE						
PARAMETRI VALUTAZIONE	DI	Indicatori considerati	Punteggio massimo assegnabile	Punteggio assegnato al dipendente	Peso %	Totale ponderato
Contributo al raggiungimento dei risultati		Entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi Qualità del contributo / precisione	20	0	20	0
Impegno e qualità della prestazione individuale		Affidabilità Qualità Impegno Iniziativa individuale	30	0	25	0
Adattamento operativo		Varietà delle prestazioni richieste Flessibilità Cambiamenti organizzativi	20	0	25	0
Orientamento all'utenza e alla collaborazione		Infra-ufficio Inter-Uffici Clienti esterni	30	0	30	0
TOTALE			100		100	0

Esito valutazione finale		punti
performance organizzativa		0
performance individuale		0

Il valutatore: _____

Data: _____

Il dipendente: _____

Eventuali osservazioni da parte del valutato o del valutatore:

--

Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati

Gradi	Punteggio
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	Da 1 a 5
Livello medio di contributo	Da 6 a 10
Livello significativo di contributo	Da 11 a 15
Livello elevato di contributo	Da 16 a 20

Parametro: Impegno e qualità della prestazione individuale

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è preciso nei compiti assegnati e non mostra impegno nel rispettare le scadenze prefissate, non controllando la qualità del proprio lavoro	0
b) Il dipendente non è sempre preciso nell'attività lavorativa, ma riesce a rispettare le scadenze fissate; in ogni caso si impegna a controllare la qualità del proprio lavoro	Da 1 a 10
c) Il dipendente organizza in modo soddisfacente e controlla con regolarità la qualità del proprio lavoro, mostrando una partecipazione attiva	Da 11 a 20
d) Il dipendente mantiene buoni livelli qualitativi delle proprie prestazioni, rispettando i tempi e le scadenze	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra il massimo livello qualitativo nelle proprie prestazioni. Ha capacità di iniziativa personale e di assunzione di responsabilità	Da 26 a 30

Parametro: Adattamento operativo

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente mostra difficoltà nell'assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, non manifestando volontà di adattamento operativo alle esigenze contingenti del servizio	0
b) Il dipendente è orientato ad assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, manifestando difficoltà/poca collaborazione ad operare in condizioni diverse da quelle considerate usuali e con apprendimento passivo di tecnologie innovative (es. informatizzazione)	Da 1 a 5
c) Il dipendente mostra disponibilità a compiti nuovi e ad operare con carichi di lavoro diversi, mostrando apprendimento attivo ed interesse nei confronti di tecnologie innovative	Da 6 a 10
d) Il dipendente mostra disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e ad operare in condizioni ambientali e con carichi di lavoro diversi (flessibilità), mostrando capacità ed interesse nei confronti delle tecnologie innovative con attenzione alla operatività	Da 11 a 15

e) Il dipendente dimostra la massima disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e diversità, a ricoprire temporaneamente ruoli diversi dal proprio, ad operare in condizioni ambientali, di orario e con carichi di lavoro diversi. Dimostra inoltre ottima capacità di adattamento a decisioni della struttura gerarchica e adeguamento coerente della propria operatività, con capacità ed interesse ad apprendere e tradurre in operatività metodi e tecnologie innovative.	Da 16 a 20
--	------------

Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è orientato a partecipare positivamente all'operatività della struttura di appartenenza e/o dimostra difficoltà nell'orientamento positivo all'utenza	0
b) Il dipendente è orientato a partecipare all'operatività della struttura di appartenenza nel rispetto dei ruoli e dei compiti, con prestazioni da stabilizzare e migliorare in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività	Da 1 a 10
c) Il dipendente mostra partecipazione concreta alla operatività della struttura di appartenenza con rispetto dei ruoli e contributi visibili al lavoro di gruppo. Dimostra prestazioni sufficientemente affidabili per capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione	Da 11 a 20
d) Il dipendente mostra cooperazione attiva e vivace nell'ambito della struttura di appartenenza con contributi concreti e personali al lavoro di gruppo. Il dipendente ha buona valutazione presso l'utenza in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra deciso orientamento alla cooperazione nell'ambito della struttura di appartenenza con partecipazione positiva al lavoro di gruppo. Inoltre registra apprezzamento diffuso dall'utenza esterna o interna in termini di capacità di risposta alle esigenze, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza.	Da 26 a 30

**COMUNE DI SERIATE –
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI
Area Operatori Esperti**

Dipendente	
Settore	
Servizio	
Anno di riferimento	
Valutatore	

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

n. obiettivo (1)	Descrizione obiettivo	% di raggiungimento dell'obiettivo validata dal nucleo di valutazione
Media del punteggio assegnato dal nucleo di valutazione		

(1) Ogni ufficio deve avere almeno un obiettivo. Tutti gli obiettivi sono dettagliati nel PIAO – sezione performance

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	Indicatori considerati	Punteggio massimo assegnabile	Punteggio assegnato al dipendente	Peso %	Totale ponderato
Contributo al raggiungimento dei risultati	Entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi Qualità del contributo / precisione	20	0	20	0
Impegno e qualità della prestazione individuale	Affidabilità Qualità Impegno Iniziativa individuale	30	0	25	0
Adattamento operativo	Varietà delle prestazioni richieste Flessibilità Cambiamenti organizzativi	20	0	25	0
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	Infra-ufficio Inter-Uffici Clienti esterni	30	0	30	0
TOTALE		100		100	0

Esito valutazione finale		punti
	performance organizzativa	0
	performance individuale	0

Il valutatore: _____

Data: _____

Il dipendente: _____

Eventuali osservazioni da parte del valutato o del valutatore:

Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati

Gradi	Punteggio
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	Da 1 a 5
Livello medio di contributo	Da 6 a 10
Livello significativo di contributo	Da 11 a 15
Livello elevato di contributo	Da 16 a 20

Parametro: Impegno e qualità della prestazione individuale

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è preciso nei compiti assegnati e non mostra impegno nel rispettare le scadenze prefissate, non controllando la qualità del proprio lavoro	0
b) Il dipendente non è sempre preciso nell'attività lavorativa, ma riesce a rispettare le scadenze fissate; in ogni caso si impegna a controllare la qualità del proprio lavoro	Da 1 a 10
c) Il dipendente organizza in modo soddisfacente e controlla con regolarità la qualità del proprio lavoro, mostrando una partecipazione attiva	Da 11 a 20
d) Il dipendente mantiene buoni livelli qualitativi delle proprie prestazioni, rispettando i tempi e le scadenze	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra il massimo livello qualitativo nelle proprie prestazioni. Ha capacità di iniziativa personale e di assunzione di responsabilità	Da 26 a 30

Parametro: Adattamento operativo

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente mostra difficoltà nell'assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, non manifestando volontà di adattamento operativo alle esigenze contingenti del servizio	0
b) Il dipendente è orientato ad assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, manifestando difficoltà/poca collaborazione ad operare in condizioni diverse da quelle considerate usuali e con apprendimento passivo di tecnologie innovative (es. informatizzazione)	Da 1 a 5
c) Il dipendente mostra disponibilità a compiti nuovi e ad operare con carichi di lavoro diversi, mostrando apprendimento attivo ed interesse nei confronti di tecnologie innovative	Da 6 a 10
d) Il dipendente mostra disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e ad operare in condizioni ambientali e con carichi di lavoro diversi (flessibilità), mostrando capacità ed interesse nei confronti delle tecnologie innovative con attenzione alla operatività	Da 11 a 15
e) Il dipendente dimostra la massima disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e diversità, a ricoprire temporaneamente ruoli diversi dal proprio, ad operare in condizioni ambientali, di orario e con carichi di lavoro diversi. Dimostra inoltre ottima capacità di adattamento a decisioni della struttura gerarchica e adeguamento coerente della propria operatività, con capacità ed interesse ad apprendere e tradurre in operatività metodi e tecnologie innovative.	Da 16 a 20

Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è orientato a partecipare positivamente all'operatività della struttura di appartenenza e/o dimostra difficoltà nell'orientamento positivo all'utenza	0
b) Il dipendente è orientato a partecipare all'operatività della struttura di appartenenza nel rispetto dei ruoli e dei compiti, con prestazioni da stabilizzare e migliorare in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività	Da 1 a 10
c) Il dipendente mostra partecipazione concreta alla operatività della struttura di appartenenza con rispetto dei ruoli e contributi visibili al lavoro di gruppo. Dimostra prestazioni sufficientemente affidabili per capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione	Da 11 a 20
d) Il dipendente mostra cooperazione attiva e vivace nell'ambito della struttura di appartenenza con contributi concreti e personali al lavoro di gruppo. Il dipendente ha buona valutazione presso l'utenza in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra deciso orientamento alla cooperazione nell'ambito della struttura di appartenenza con partecipazione positiva al lavoro di gruppo. Inoltre registra apprezzamento diffuso dall'utenza esterna o interna in termini di capacità di risposta alle esigenze, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza.	Da 26 a 30

**COMUNE DI SERIATE – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
INDIVIDUALI
Area Istruttori**

Dipendente:
Settore
Servizio
Anno di riferimento
Valutatore

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

n. obiettivo (1)	Descrizione obiettivo	% di raggiungimento dell'obiettivo validata dal nucleo di valutazione
Media del punteggio assegnato dal nucleo di valutazione		

(1) Ogni ufficio deve avere almeno un obiettivo. Tutti gli obiettivi sono dettagliati nel PIAO – sezione performance

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	Indicatori considerati	Punteggio massimo assegnabile	Punteggio assegnato al dipendente	Peso %	Totale ponderato
Contributo al raggiungimento dei risultati	Entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi Qualità del contributo / precisione	20	0	30	0
Impegno e qualità della prestazione individuale	Affidabilità Qualità Impegno Iniziativa individuale	30	0	20	0
Adattamento operativo	Varietà delle prestazioni richieste Flessibilità Cambiamenti organizzativi	20	0	20	0
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	Infra-ufficio Inter-Uffici Clienti esterni	30	0	30	0
TOTALE		100		100	0

Esito valutazione finale	punti
Performance organizzativa	0
performance individuale	0

Il valutatore: _____

Data: _____

Il dipendente: _____

Eventuali osservazioni da parte del valutato o del valutatore: _____

--

Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati

Gradi	Punteggio
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	Da 1 a 5
Livello medio di contributo	Da 6 a 10
Livello significativo di contributo	Da 11 a 15
Livello elevato di contributo	Da 16 a 20

Parametro: Impegno e qualità della prestazione individuale

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è preciso nei compiti assegnati e non mostra impegno nel rispettare le scadenze prefissate, non controllando la qualità del proprio lavoro	0
b) Il dipendente non è sempre preciso nell'attività lavorativa, ma riesce a rispettare le scadenze fissate; in ogni caso si impegna a controllare la qualità del proprio lavoro	Da 1 a 10
c) Il dipendente organizza in modo soddisfacente e controlla con regolarità la qualità del proprio lavoro, mostrando una partecipazione attiva	Da 11 a 20
d) Il dipendente mantiene buoni livelli qualitativi delle proprie prestazioni, rispettando i tempi e le scadenze	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra il massimo livello qualitativo nelle proprie prestazioni. Ha capacità di iniziativa personale e di assunzione di responsabilità	Da 26 a 30

Parametro: Adattamento operativo

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente mostra difficoltà nell'assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, non manifestando volontà di adattamento operativo alle esigenze contingenti del servizio	0
b) Il dipendente è orientato ad assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, manifestando difficoltà/poca collaborazione ad operare in condizioni diverse da quelle considerate usuali e con apprendimento passivo di tecnologie innovative (es. informatizzazione)	Da 1 a 5
c) Il dipendente mostra disponibilità a compiti nuovi e ad operare con carichi di lavoro diversi, mostrando apprendimento attivo ed interesse nei confronti di tecnologie innovative	Da 6 a 10
d) Il dipendente mostra disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e ad operare in condizioni ambientali e con carichi di lavoro diversi (flessibilità), mostrando capacità ed interesse nei confronti delle tecnologie innovative con attenzione alla operatività	Da 11 a 15
e) Il dipendente dimostra la massima disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e diversità, a ricoprire temporaneamente ruoli diversi dal proprio, ad operare in condizioni ambientali, di orario e con carichi di lavoro diversi. Dimostra inoltre ottima capacità di adattamento a decisioni della struttura gerarchica e adeguamento coerente della propria operatività, con capacità ed interesse ad apprendere e tradurre in operatività metodi e tecnologie innovative.	Da 16 a 20

Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione

Gradi	Punteggio
-------	-----------

a) Il dipendente non è orientato a partecipare positivamente all'operatività della struttura di appartenenza e/o dimostra difficoltà nell'orientamento positivo all'utenza	0
b) Il dipendente è orientato a partecipare all'operatività della struttura di appartenenza nel rispetto dei ruoli e dei compiti, con prestazioni da stabilizzare e migliorare in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività	Da 1 a 10
c) Il dipendente mostra partecipazione concreta alla operatività della struttura di appartenenza con rispetto dei ruoli e contributi visibili al lavoro di gruppo. Dimostra prestazioni sufficientemente affidabili per capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione	Da 11 a 20
d) Il dipendente mostra cooperazione attiva e vivace nell'ambito della struttura di appartenenza con contributi concreti e personali al lavoro di gruppo. Il dipendente ha buona valutazione presso l'utenza in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra deciso orientamento alla cooperazione nell'ambito della struttura di appartenenza con partecipazione positiva al lavoro di gruppo. Inoltre registra apprezzamento diffuso dall'utenza esterna o interna in termini di capacità di risposta alle esigenze, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza.	Da 26 a 30

Eventuali osservazioni da parte del valutato o del valutatore:

Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati

Gradi	Punteggio
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	Da 1 a 5
Livello medio di contributo	Da 6 a 10
Livello significativo di contributo	Da 11 a 15
Livello elevato di contributo	Da 16 a 20

Parametro: Impegno e qualità della prestazione individuale

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è preciso nei compiti assegnati e non mostra impegno nel rispettare le scadenze prefissate, non controllando la qualità del proprio lavoro	0
b) Il dipendente non è sempre preciso nell'attività lavorativa, ma riesce a rispettare le scadenze fissate; in ogni caso si impegna a controllare la qualità del proprio lavoro	Da 1 a 10
c) Il dipendente organizza in modo soddisfacente e controlla con regolarità la qualità del proprio lavoro, mostrando una partecipazione attiva	Da 11 a 20
d) Il dipendente mantiene buoni livelli qualitativi delle proprie prestazioni, rispettando i tempi e le scadenze	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra il massimo livello qualitativo nelle proprie prestazioni. Ha capacità di iniziativa personale e di assunzione di responsabilità	Da 26 a 30

Parametro: Adattamento operativo

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente mostra difficoltà nell'assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, non manifestando volontà di adattamento operativo alle esigenze contingenti del servizio	0
b) Il dipendente è orientato ad assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, manifestando difficoltà/poca collaborazione ad operare in condizioni diverse da quelle considerate usuali e con apprendimento passivo di tecnologie innovative (es. informatizzazione)	Da 1 a 5
c) Il dipendente mostra disponibilità a compiti nuovi e ad operare con carichi di lavoro diversi, mostrando apprendimento attivo ed interesse nei confronti di tecnologie innovative	Da 6 a 10
d) Il dipendente mostra disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e ad operare in condizioni ambientali e con carichi di lavoro diversi (flessibilità), mostrando capacità ed interesse nei confronti delle tecnologie innovative con attenzione alla operatività	Da 11 a 15
e) Il dipendente dimostra la massima disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e diversità, a ricoprire temporaneamente ruoli diversi dal proprio, ad operare in condizioni ambientali, di orario e con carichi di lavoro diversi. Dimostra inoltre ottima capacità di adattamento a decisioni della struttura gerarchica e adeguamento coerente della propria operatività, con capacità e interesse a apprendere e tradurre in operatività metodi e tecnologie innovative.	Da 16 a 20

Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è orientato a partecipare positivamente all'operatività della struttura di appartenenza e/o dimostra difficoltà nell'orientamento positivo all'utenza	0
b) Il dipendente è orientato a partecipare all'operatività della struttura di appartenenza nel rispetto dei ruoli e dei compiti, con prestazioni da stabilizzare e migliorare in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività	Da 1 a 10
c) Il dipendente mostra partecipazione concreta alla operatività della struttura di appartenenza con rispetto dei ruoli e contributi visibili al lavoro di gruppo. Dimostra prestazioni sufficientemente affidabili per capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione	Da 11 a 20
d) Il dipendente mostra cooperazione attiva e vivace nell'ambito della struttura di appartenenza con contributi concreti e personali al lavoro di gruppo. Il dipendente ha buona valutazione presso l'utenza in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra deciso orientamento alla cooperazione nell'ambito della struttura di appartenenza con partecipazione positiva al lavoro di gruppo. Inoltre registra apprezzamento diffuso dall'utenza esterna o interna in termini di capacità di risposta alle esigenze, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza.	Da 26 a 30

B. Dipendenti con attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità

COMUNE DI SERIATE – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Area istruttori - con attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità

Dipendente:					
Settore					
Servizio					
Anno di riferimento					
Valutatore					
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
n. obiettivo (1)	Descrizione obiettivo	% di raggiungimento dell'obiettivo validata dal nucleo di valutazione			
Media del punteggio assegnato dal nucleo di valutazione					
(1) Ogni ufficio deve avere almeno un obiettivo. Tutti gli obiettivi sono dettagliati nel PIAO – sezione performance					
PERFORMANCE INDIVIDUALE					
PARAMETRI DI VALUTAZIONE	Indicatori considerati	Punteggio massimo assegnabile	Punteggio assegnato al dipendente	Peso %	Totale ponderato
Contributo al raggiungimento dei risultati	Entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi Qualità del contributo / precisione	20	0	30	0
Gestione delle risorse di personale	Partecipazione attiva dei dipendenti assegnati Presenza di clima collaborativo e cooperativo fra i dipendenti assegnati Promozione di formazione diffusa fra i dipendenti assegnati	30	0	20	0
Adattamento operativo	Varietà delle prestazioni richieste Flessibilità Cambiamenti organizzativi	20	0	20	0
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	Infra-ufficio Inter-Uffici Clienti esterni	30	0	30	0
TOTALE		100		100	0

Esito valutazione finale	punti
performance organizzativa	0
performance individuale	0

Il valutatore: _____

Data: _____

Il dipendente: _____

Eventuali osservazioni da parte del valutato o del valutatore:

--

Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati

Gradi	Punteggio
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	Da 1 a 5
Livello medio di contributo	Da 6 a 10
Livello significativo di contributo	Da 11 a 15
Livello elevato di contributo	Da 16 a 20

Parametro: Gestione delle risorse di personale

Gradi	Punteggio
a) il dipendente non ha definito l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, non ha promosso la formazione dei collaboratori, non ha posto in essere azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori.	0
b) il dipendente non ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, non ha promosso una diffusa formazione dei collaboratori, non ha posto in essere azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori	Da 1 a 10
c) il dipendente ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha promosso una diffusa formazione dei collaboratori, non ha posto in essere adeguate azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori	Da 11 a 20
e) il dipendente ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha garantito una diffusa formazione dei collaboratori, ha posto in essere azioni potenzialmente utili a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori senza però raggiungere una situazione di benessere organizzativo diffuso	Da 21 a 25
e) il dipendente ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha garantito una diffusa formazione dei collaboratori, ha posto in essere azioni che hanno generato un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori e un benessere organizzativo diffuso	Da 26 a 30

Parametro: Adattamento operativo

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente è mostra difficoltà nell'assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, non manifestando volontà di adattamento operativo alle esigenze contingenti del servizio	0
b) Il dipendente è orientato ad assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, manifestando difficoltà/poca collaborazione ad operare in condizioni diverse da quelle considerate usuali e con apprendimento passivo di tecnologie innovative (es. informatizzazione)	Da 1 a 5
c) Il dipendente mostra disponibilità a compiti nuovi e ad operare con carichi di lavoro diversi, mostrando apprendimento attivo ed interesse nei confronti di tecnologie innovative	Da 6 a 10

d) Il dipendente mostra disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e ad operare in condizioni ambientali e con carichi di lavoro diversi (flessibilità), mostrando capacità ed interesse nei confronti delle tecnologie innovative con attenzione alla operatività	Da 11 a 15
e) Il dipendente dimostra la massima disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e diversità, a ricoprire temporaneamente ruoli diversi dal proprio, a operare in condizioni ambientali, di orario e con carichi di lavoro diversi. Dimostra inoltre ottima capacità di adattamento a decisioni della struttura gerarchica e adeguamento coerente della propria operatività, con capacità e interesse a apprendere e tradurre in operatività metodi e tecnologie innovative.	Da 16 a 20

Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è orientato a partecipare positivamente all'operatività della struttura di appartenenza e/o dimostra difficoltà nell'orientamento positivo all'utenza	0
b) Il dipendente è orientato a partecipare all'operatività della struttura di appartenenza nel rispetto dei ruoli e dei compiti, con prestazioni da stabilizzare e migliorare in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività	Da 1 a 10
c) Il dipendente mostra partecipazione concreta alla operatività della struttura di appartenenza con rispetto dei ruoli e contributi visibili al lavoro di gruppo. Dimostra prestazioni sufficientemente affidabili per capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione	Da 11 a 20
d) Il dipendente mostra cooperazione attiva e vivace nell'ambito della struttura di appartenenza con contributi concreti e personali al lavoro di gruppo. Il dipendente ha buona valutazione presso l'utenza in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra deciso orientamento alla cooperazione nell'ambito della struttura di appartenenza con partecipazione positiva al lavoro di gruppo. Inoltre registra apprezzamento diffuso dall'utenza esterna o interna in termini di capacità di risposta alle esigenze, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza.	Da 26 a 30

COMUNE DI SERIATE – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Area Funzionari – con attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità

Dipendente:		
Settore		
Servizio		
Anno di riferimento		
Valutatore		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
n. obiettivo (1)	Descrizione obiettivo	% di raggiungimento dell'obiettivo validata dal nucleo di valutazione
Media del punteggio assegnato dal nucleo di valutazione		
(1) Ogni ufficio deve avere almeno un obiettivo. Tutti gli obiettivi sono dettagliati nel PIAO – sezione performance		

PERFORMANCE INDIVIDUALE						
PARAMETRI VALUTAZIONE	DI	Indicatori considerati	Punteggio massimo assegnabile	Punteggio assegnato al dipendente	Peso %	Totale ponderato
Contributo al raggiungimento dei risultati		Entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi Qualità del contributo / precisione	20	0	40	0
Gestione delle risorse di personale		Partecipazione attiva dei dipendenti assegnati Presenza di clima collaborativo e cooperativo fra i dipendenti assegnati Promozione di formazione diffusa fra i dipendenti assegnati	30	0	20	0
Adattamento operativo		Varietà delle prestazioni richieste Flessibilità Cambiamenti organizzativi	20	0	20	0
Orientamento all'utenza e alla collaborazione		Infra-ufficio Inter-Uffici Clienti esterni	30	0	20	0
TOTALE			100		100	0

Esito valutazione finale		punti
	Performance organizzativa	0
	performance individuale	0

Il valutatore: _____

Data: _____

Il dipendente: _____

Eventuali osservazioni da parte del valutato o del valutatore:

Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati

Gradi	Punteggio
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	Da 1 a 5
Livello medio di contributo	Da 6 a 10
Livello significativo di contributo	Da 11 a 15
Livello elevato di contributo	Da 16 a 20

Parametro: Gestione delle risorse di personale

Gradi	Punteggio
a) il dipendente non ha definito l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, non ha promosso la formazione dei collaboratori, non ha posto in essere azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori.	0
b) il dipendente non ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, non ha promosso una diffusa formazione dei collaboratori, non ha posto in essere azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori	Da 1 a 10
c) il dipendente ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha promosso una diffusa formazione dei collaboratori, non ha posto in essere adeguate azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori	Da 11 a 20
e) il dipendente ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha garantito una diffusa formazione dei collaboratori, ha posto in essere azioni potenzialmente utili a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori senza però raggiungere una situazione di benessere organizzativo diffuso	Da 21 a 25
e) il dipendente ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha garantito una diffusa formazione dei collaboratori, ha posto in essere azioni che hanno generato un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori e un benessere organizzativo diffuso	Da 26 a 30

Parametro: Adattamento operativo

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente è mostra difficoltà nell'assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, non manifestando volontà di adattamento operativo alle esigenze contingenti del servizio	0
b) Il dipendente è orientato ad assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento, manifestando difficoltà/poca collaborazione ad operare in condizioni diverse da quelle considerate usuali e con apprendimento passivo di tecnologie innovative	Da 1 a 5

(es. informatizzazione)	
c) Il dipendente mostra disponibilità a compiti nuovi e ad operare con carichi di lavoro diversi, mostrando apprendimento attivo ed interesse nei confronti di tecnologie innovative	Da 6 a 10
d) Il dipendente mostra disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e ad operare in condizioni ambientali e con carichi di lavoro diversi (flessibilità), mostrando capacità ed interesse nei confronti delle tecnologie innovative con attenzione alla operatività	Da 11 a 15
e) Il dipendente dimostra la massima disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e diversità, a ricoprire temporaneamente ruoli diversi dal proprio, ad operare in condizioni ambientali, di orario e con carichi di lavoro diversi. Dimostra inoltre ottima capacità di adattamento a decisioni della struttura gerarchica e adeguamento coerente della propria operatività, con capacità e interesse a apprendere e tradurre in operatività metodi e tecnologie innovative.	Da 16 a 20

Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione

Gradi	Punteggio
a) Il dipendente non è orientato a partecipare positivamente all'operatività della struttura di appartenenza e/o dimostra difficoltà nell'orientamento positivo all'utenza	0
b) Il dipendente è orientato a partecipare all'operatività della struttura di appartenenza nel rispetto dei ruoli e dei compiti, con prestazioni da stabilizzare e migliorare in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività	Da 1 a 10
c) Il dipendente mostra partecipazione concreta alla operatività della struttura di appartenenza con rispetto dei ruoli e contributi visibili al lavoro di gruppo. Dimostra prestazioni sufficientemente affidabili per capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione	Da 11 a 20
d) Il dipendente mostra cooperazione attiva e vivace nell'ambito della struttura di appartenenza con contributi concreti e personali al lavoro di gruppo. Il dipendente ha buona valutazione presso l'utenza in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza	Da 21 a 25
e) Il dipendente dimostra deciso orientamento alla cooperazione nell'ambito della struttura di appartenenza con partecipazione positiva al lavoro di gruppo. Inoltre registra apprezzamento diffuso dall'utenza esterna o interna in termini di capacità di risposta alle esigenze, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza.	Da 26 a 30

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
Cristian Vezzoli

Il Segretario Generale
Alberto Bignone

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. 82/2005).
