



# Comune di Samarate

Provincia di Varese

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 106 DEL 28/09/2020

### ***OGGETTO: ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE***

L'anno duemilaventi addì ventotto del mese di settembre alle ore 17:00, convocati nella Sala delle Adunanze, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Assume la presidenza in loco il Sindaco, ENRICO PURICELLI, assistito dal Segretario Generale, ROCCO ROCCIA.

Dei signori componenti la Giunta Comunale di questo Comune, sono presenti e assenti i sigg.:

| Nominativo              | Ruolo       | Presente | Assente |
|-------------------------|-------------|----------|---------|
| ENRICO PURICELLI        | Sindaco     | Si       |         |
| NICOLETTA SIMONA ALAMPI | Vicesindaco | Si       |         |
| STEFANO BERTAGNOLI      | componente  | Si       |         |
| LINDA FARINON           | componente  |          | Si      |
| POZZI LUCIANO           | componente  | Si       |         |
| ORLANDO MAURA           | componente  |          | Si      |
| Totale                  |             | 4        | 2       |

Il Presidente, accertato il numero legale per poter validamente deliberare, invita la Giunta Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

## AREA RISORSE, LOGISTICA - PARTECIPAZIONI

Proponente: Il POZZI LUCIANO

### ***OGGETTO: ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE***

L'Assessore al Personale ing. Luciano POZZI;

**Visto** il Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Samarate, approvato – da ultimo - con deliberazione della Giunta Comunale n. 144 del 12/10/2018, nell'ambito del quale sono definite la struttura organizzativa dell'Ente e l'assetto delle Aree organizzative

**Richiamato** il Decreto Legislativo 27 ottobre 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.” e in particolare il Titolo II rubricato “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;

**Atteso** che ai sensi della normativa citata:

- le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

**Richiamato** il D.Lgs. 25/05/2017, n. 74 ‘Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124’, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 7 giugno 2017, n. 130 che imponeva una rivisitazione dei sistemi di valutazione e misurazione della performance;

**Richiamata** la deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 13/5/2019 con la quale era stato approvato il Sistema di Valutazione e Misurazione della performance procedendo a una revisione complessiva del sistema di misurazione e valutazione della performance (S.Mi.Va.P.) attualmente in uso sulla base degli aggiornamenti normativi;

**Rilevata** la necessità di apportare alcune modificazioni relativamente alla ripartizione del budget di area per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative invertendo le quote previste per la performance individuale e quella organizzativa e, precisamente, come segue:  
all'art. 5 che attualmente recita:

#### **5. Struttura e sistema per la valutazione del personale di comparto**

La valutazione del personale di comparto prende in esame i seguenti fattori.

Essi determinano le quote attribuite alla valutazione del dipendente in base alla ripartizione del budget assegnato alle Aree.

- 1) **Premio per il contributo fornito al raggiungimento degli specifici obiettivi** assegnati nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza: **30% del budget di Area (performance**

**organizzativa)**

- 2) **Premio per l'impegno e qualità individuale, l'adattamento operativo e l'orientamento all'utenza ed alla collaborazione** dimostrati nel periodo considerato, ovvero i comportamenti organizzativi: **70% del budget di Area (performance individuale).**

apportando le modifiche indicate come segue:

**5. Struttura e sistema per la valutazione del personale di comparto**

La valutazione del personale di comparto prende in esame i seguenti fattori.

Essi determinano le quote attribuite alla valutazione del dipendente in base alla ripartizione del budget assegnato alle Aree.

- 1) **Premio per il contributo fornito al raggiungimento degli specifici obiettivi** assegnati nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza: **70% del budget di Area (performance organizzativa)**
- 2) **Premio per l'impegno e qualità individuale, l'adattamento operativo e l'orientamento all'utenza ed alla collaborazione** dimostrati nel periodo considerato, ovvero i comportamenti organizzativi: **30% del budget di Area (performance individuale).**

**Preso atto che** sul citato documento è stato aperto il confronto con OO.SS. ai sensi dell'art. 5 , comma 3, lett. d) come da Nota prot. 18034 del 15/9/2020 e successivo incontro del 18.9.2020 come relativo verbale agli atti;

**Considerato** che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;

**Ritenuto**, in questa sede, di procedere all'aggiornamento del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*", in quanto strumento utile e necessario al fine di consentire all'Ente di svolgere il proprio ruolo istituzionale in un'ottica di miglioramento continuo, tangibile e garantire al cittadino e alla collettività la trasparenza dei risultati effettivamente conseguiti;

**Precisato**, che l'aggiornamento del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" sarà opportunamente accompagnato da un adeguato percorso di informazione/formazione dello strumento tra i Coordinatori di area ed il personale;

**Acquisito** il parere favorevole vincolante ed obbligatorio, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. reso dal Nucleo di Valutazione in data 21/9/2020 (*Allegato B*);

**Richiamati:**

- il vigente CCNL 21/5/2018; il D.Lgs. 165/2001 ed il D.Lgs. 267/2000;
- lo Statuto comunale, il Regolamento di Organizzazione e dei controlli interni;
- la deliberazione del Consiglio Comunale N. 10 data 15/06/2020 di approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020/2022 e s.m.i.;
- la deliberazione del Consiglio Comunale N. 11 in data 16/06/2020 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2020/2022 e relativi allegati e s.m.i.;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 29/06/2020 ad oggetto: "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance anno 2020/2022: Piano dettagliato degli obiettivi" e s.m.i.;

**PROPONE**

1. **DI PRENDERE ATTO** delle premesse al presente atto che qui si intendono integralmente

richiamate e trascritte;

2. **DI APPROVARE** l'aggiornamento del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*” allegato alla presente (allegato A) quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. **DI DARE** la massima diffusione e informazione del presente provvedimento, anche mediante trasmissione in copia a tutti i Servizi dell'Ente, la relativa pubblicazione sul sito web dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente e trasmissione a OO.SS./R.S.U.;
4. **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento ai Coordinatori di Area ed al Nucleo di Valutazione delle Performance;

Successivamente,

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta dell'Assessore relatore;  
Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnico e contabile rilasciati;  
A voti unanimi, espressi per alzata di mano;

## DELIBERA

1. **DI PRENDERE ATTO** delle premesse al presente atto che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte;
2. **DI APPROVARE** l' aggiornamento del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*” allegato alla presente (allegato A) quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. **DI DARE** la massima diffusione e informazione del presente provvedimento, anche mediante trasmissione in copia a tutti i Servizi dell'Ente, la relativa pubblicazione sul sito web dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente e trasmissione a OO.SS./R.S.U.;
4. **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento ai Coordinatori di Area ed al Nucleo di Valutazione delle Performance.

### Allegati:

- Sistema di misurazione e valutazione della performance – (allegato a);
- Parere obbligatorio Nucleo di valutazione delle performance – (allegato b).

## **AREA RISORSE, LOGISTICA - PARTECIPAZIONI**

Proponente: Il POZZI LUCIANO

### ***OGGETTO: ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE***

---

#### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Il Coordinatore dell'Area Dott. Paolo Pastori

esprime parere Favorevole

sulla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa del provvedimento in oggetto, ai sensi dell'art. 147 bis comma 1 del vigente D. Lgs. 267/2000.

Samarate, li 22/09/2020

Il Coordinatore di Area  
Dott. Paolo Pastori

*(Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)*

---

#### **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Il Coordinatore dell'Area Finanziaria Rag. Fiorella Maria Mainini.

esprime parere Favorevole

sulla regolarità contabile, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa del provvedimento in oggetto, ai sensi dell'art. 147 bis comma 1 del vigente D. Lgs. 267/2000.

Samarate, li 23/09/2020

Il Coordinatore di Area  
Rag. Fiorella Maria Mainini

*(Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)*

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto.

**Il Sindaco**  
ENRICO PURICELLI

**Il Segretario Generale**  
ROCCO ROCCIA

---

## COMUNE DI SAMARATE

# **PROPOSTA DI SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (art. 7 D.Lgs 150/2009)**

*Redazione del documento febbraio 2019  
Aggiornamento Settembre 2020*



## INDICE

|                                                                                                                |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Valutazione della Performance Organizzativa                                                                 | pag. 3  |
| 2. Valutazione della Performance Individuale                                                                   | pag. 3  |
| 3. Struttura e sistema per la valutazione delle performance del personale collocato in Posizione Organizzativa | pag. 3  |
| 4. Collegamento con il sistema retributivo della valutazione dei Titolari di Posizione Organizzativa           | pag. 6  |
| 5. Struttura e sistema per la valutazione del personale di comparto                                            | pag. 6  |
| 6. Collegamento con il sistema retributivo delle valutazioni del personale di comparto                         | pag. 9  |
| 7. Partecipazione dei dipendenti ad eventuali obiettivi specifici (es. ex art. 67.5 CCNL 2016-2018)            | pag. 9  |
| 8. Meccanismi di garanzia - Procedure di conciliazione                                                         | pag. 10 |
| Allegati:                                                                                                      | pag. 11 |
| • Scheda di valutazione per i Titolari di Posizione Organizzativa                                              |         |
| • Scheda di valutazione per il personale di comparto                                                           |         |

## 1. Valutazione della Performance organizzativa

La Performance organizzativa si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi, che possono essere di ente, di singole unità organizzative (le Aree) o gruppi di risorse, e presentano le seguenti caratteristiche:

- rilevanti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti e alla missione istituzionale e prevista anche dalle norme;
- concreti e valutabili in termini chiari e precisi;
- orientati al perfezionamento dei servizi e processi erogati dall'ente;
- riferiti ad un arco temporale annuale o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'amministrazione, nel periodo precedente o con obiettivi di altre amministrazioni;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Dal punto di vista logico la Performance Organizzativa si distingue in:

- Performance Organizzativa di Ente: qualora si tratti di obiettivi che coinvolgono tutta le Aree dell'organizzazione;
- Performance Organizzativa di Struttura: qualora si tratti di obiettivi che riguardano la singola Area ovvero alcune aree (obiettivi intersettoriali).

I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente al Nucleo di Valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dall'ente.

L'Amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e). del D.Lgs. 150/09. Gli utenti interni all'Amministrazione partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Amministrazione.

I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini in forma singola o associata sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'Amministrazione. Il Nucleo di Valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance.

## 2. Valutazione della Performance Individuale

La valutazione della Performance Individuale riguarda:

- Specifici obiettivi individuali: il contributo dato al raggiungimento di specifici obiettivi di unità organizzativa e/o specifici obiettivi individuali assegnati direttamente al dipendente;
- Comportamenti organizzativi: competenze gestionali o organizzative dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Tutte le valutazioni annuali saranno raccolte nei fascicoli personali degli interessati e di esse si terrà conto nei percorsi di carriera e per i titolari di posizione organizzativa di categoria D, anche all'atto di assegnazione o del rinnovo di incarico.

## 3. Struttura e sistema per la valutazione della performance del personale collocato in Posizione Organizzativa

La valutazione della performance del personale Titolare di Posizione Organizzativa prende in esame i seguenti fattori:

- a) il raggiungimento di **obiettivi di Performance Organizzativa di ente** assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance: peso 10%;

- b) il raggiungimento di **obiettivi di Performance Organizzativa di struttura** (anche obiettivi intersettoriali) assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance: peso 50%;
- c) il raggiungimento di **specifici Obiettivi Individuali** assegnati in maniera puntuale al singolo responsabile: **peso 10%**
- d) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, valutata in base ai **comportamenti organizzativi**, ovvero alle competenze tecniche e manageriali, dimostrati nel periodo considerato: **peso 30%**;

Ai sensi dell'art. 5. 1-bis del D.Lgs 150/2009, nel caso di gestione associata di funzioni da parte degli enti locali, su base volontaria ovvero obbligatoria ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente.

Il personale Titolare di Posizione Organizzativa è valutato attraverso un iter che prevede:

- comunicazione iniziale degli obiettivi di ente, dell'area organizzativa di appartenenza nonché quelli individuali;
- verifica intermedia infra-annuale (eventuale, per monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati e per eventuale aggiornamento degli stessi);
- restituzione della valutazione data.

I punteggi di graduazione del raggiungimento degli obiettivi sono attribuiti in base al confronto del risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e documentato nella Relazione sulla Performance con i valori minimi e massimi di risultato atteso e nel caso di obiettivi per i quali non sia stato previsto un intervallo (obiettivi si/no) la valutazione intermedia viene condotta avendo a riferimento l'unico valore individuato. Il valore soglia al di sotto del quale l'obiettivo non viene considerato raggiunto è pari al 60%. Dal 61% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo criterio proporzionale.

La determinazione del punteggio effettivo per ogni singolo obiettivo (individuale o di struttura) assegnato si ottiene moltiplicando il punteggio corrispondente al grado di raggiungimento del singolo obiettivo per il peso dello stesso.

Il punteggio finale del raggiungimento degli obiettivi è pari alla somma dei punteggi parziali ottenuti, come indicato nella tabella 1 - *Sintesi della valutazione in base ai risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di struttura assegnati al TPO.*

I risultati della valutazione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi costituiscono la base informativa per l'alimentazione della scheda di valutazione dei TPO riportata in allegato al presente documento.

Tabella n° 1: Sintesi della valutazione in base ai risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati ai TPO

| Valutazione della performance i parte Obiettivi                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                        | A                     | B                                                                                                                            | C                                                                                             |
| <b>1. Obiettivi di ente i (performance organizzativa)</b>              | <b>Peso</b>           | <b>Valutazione della percentuale di raggiungimento</b>                                                                       | <b>Punteggio ponderato (= A*B)</b>                                                            |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
|                                                                        | <b>Sub-Totale 10%</b> |                                                                                                                              | Percentuale di raggiungimento totale (somma dei singoli punteggi ponderati = C1+C2+C3+...Cn)) |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
| <b>2. Obiettivi di struttura - (performance organizzativa)</b>         | <b>Peso</b>           | <b>Valutazione della percentuale di raggiungimento</b>                                                                       | <b>Punteggio ponderato (= A*B)</b>                                                            |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
|                                                                        | <b>Sub-Totale 50%</b> |                                                                                                                              | Percentuale di raggiungimento totale (somma dei singoli punteggi ponderati = C1+C2+C3+...Cn)) |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
| <b>3. Specifici Obiettivi individuali- (performance organizzativa)</b> | <b>Peso</b>           | <b>Valutazione della percentuale di raggiungimento</b>                                                                       |                                                                                               |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
|                                                                        | <b>Sub-Totale 10%</b> |                                                                                                                              | Percentuale di raggiungimento totale (somma dei singoli punteggi ponderati = C1+C2+C3+...Cn)) |
|                                                                        |                       |                                                                                                                              |                                                                                               |
| <b>TOTALE</b>                                                          | <b>Peso</b>           | <b>Punteggio Totale</b>                                                                                                      |                                                                                               |
|                                                                        | <b>Totale 70%</b>     | Somma della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance di ente, di struttura e degli obiettivi individuali |                                                                                               |

Qualora non vengano assegnati specifici obiettivi individuali, la quota parte di peso ad essi attribuita viene collocata sul raggiungimento degli obiettivi di performance della struttura diretta.

Per il contributo assicurato alla performance generale della struttura, il fattore **comportamento organizzativo** è valutato fino ad un punteggio massimo complessivo di 30 punti percentuali.

La tipologia ed il peso attribuito a ciascuna singola **competenza** può essere variato su proposta del NdV annualmente in sede di individuazione degli obiettivi da sottoporre a valutazione.

La valutazione del comportamento organizzativo dimostrato nel periodo considerato avviene sulla base dei parametri indicati nella tabella 2.

La proposta di attribuzione dei punteggi di valutazione dei parametri considerati viene formulata su proposta del Segretario Comunale e validata dal NdV.

Il NdV, ai fini dell'istruttoria necessaria alla valutazione, può eventualmente richiedere ai Titolari di Posizione interessati una descrizione sommaria di fatti, azioni documentabili, eventi o documenti che possono essere portati ad evidenza delle competenze agite nel periodo considerato.

*Tabella n° 2 - Format per l'istruttoria e parametri di valutazione del comportamento organizzativo dei TPO*

| Competenze                                                | Comportamenti oggetto di valutazione                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | A<br>Peso % | B<br>Valutazione<br>(da 1 a 10) | C<br>Punteggio complessivo<br>(Valutazione per Peso = A*B/10) |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Capacità di programmazione e controllo delle attività     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di individuare gli obiettivi ed elaborare un programma di lavoro, quantificando le risorse necessarie, tenendo conto degli indirizzi della Giunta</li> <li>- capacità di gestire le attività di competenza, anche attraverso periodiche azioni di monitoraggio e verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e dell'impiego delle risorse, proponendo l'adozione di interventi correttivi</li> <li>- il miglioramento dei processi lavorativi e/o dei servizi</li> <li>- la semplificazione delle procedure</li> </ul> | 5           |                                 |                                                               |
| Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane | <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamenti ed iniziative adottati per valorizzare i collaboratori ed accrescerne la motivazione</li> <li>- analisi e segnalazione dei fabbisogni formativi e di addestramento/aggiornamento del personale assegnato</li> <li>- qualità della Leadership espressa</li> <li>- valutazione differenziata e meritocratica dei collaboratori</li> </ul>                                                                                                                                                                                   | 5           |                                 |                                                               |
| Orientamento all'utente esterno/interno                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di individuare e analizzare i bisogni dell'utenza interna ed esterna</li> <li>- capacità di analizzare l'impatto delle azioni sull'utenza interna ed esterna</li> <li>- contributo al miglioramento delle relazioni interne ed esterne all'ente</li> <li>- utilizzo di sistemi informativi orientati all'utenza.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                    | 5           |                                 |                                                               |
| Gestione delle risorse finanziarie                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di presidiare le entrate previste e le azioni volte al loro eventuale recupero</li> <li>- capacità di gestire il budget assegnato</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 5           |                                 |                                                               |
| Responsabilità nella gestione degli impegni               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di presidiare le attività assegnate alla struttura nei tempi e nei modi previsti e di intervenire tempestivamente per la soluzione di eventuali problematiche</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 5           |                                 |                                                               |
| Flessibilità organizzativa                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- disponibilità alle eventuali modifiche organizzative proposte o alle innovazioni che comportano un cambiamento nel modo di lavorare</li> <li>- proattività verso le novità ed i cambiamenti</li> <li>- Iniziative e proposte avanzate per: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la realizzazione degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione</li> <li>- la razionalizzazione dell'organizzazione interna</li> </ul> </li> </ul>                                                                                      | 5           |                                 |                                                               |
| TOTALE                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 30          |                                 | 30 punti                                                      |

Per l'espressione dei giudizi sul comportamento osservato si prendono in considerazione i seguenti gradi di valutazione.

Tab. 3: Correlazione tra giudizio e punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi

| Giudizio                  | Significato                                                                                                                                                                    | Punteggio attribuibile |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Inefficiente              | Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile nè ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo. | 0-2                    |
| Efficiente, ma inefficace | Il dipendente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo                                            | 3-4                    |
| Efficace                  | Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di sufficienza dei requisiti di ruolo                   | 5-6                    |
| Efficace ed efficiente    | Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile.. Il comportamento è in linea con standard di piena adeguatezza ai requisiti di ruolo                    | 7-8                    |
| Ottimo                    | Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo<br>Il comportamento è in linea con standard di eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo   | 9-10                   |

#### 4. Collegamento con il sistema retributivo della valutazione del Titolare di Posizione Organizzativa

Entro il mese successivo a quello relativo alla rendicontazione dei risultati di performance dell'ente e delle strutture organizzative, il Nucleo di Valutazione predispone la valutazione relativa ad ogni Titolare di Posizione Organizzativa e attribuisce la valutazione finale, quale proposta per il Sindaco.

Il punteggio di valutazione espresso in centesimi determina la percentuale di premio spettante al TPO ai sensi dell'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

Si considera valutazione negativa ai fini dell'insufficiente rendimento una valutazione inferiore a 50/100 punti, determinante il mancato riconoscimento della relativa retribuzione di risultato.

#### 5. Struttura e sistema per la valutazione del personale di comparto

La valutazione del personale di comparto prende in esame i seguenti fattori.

Essi determinano le quote attribuite alla valutazione del dipendente in base alla ripartizione del budget assegnato alle Aree.

- Premio per il contributo fornito al raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza: 70% del budget di Area (performance organizzativa)**
- Premio per l'impegno e qualità individuale, l'adattamento operativo e l'orientamento all'utenza ed alla collaborazione dimostrati nel periodo considerato, ovvero i comportamenti organizzativi: 30% del budget di Area (performance individuale).**

La modalità di determinazione del budget che dà luogo al premio teorico è individuale ed il suo ammontare vengono definite attraverso la contrattazione decentrata di ente.

La ripartizione del budget relativo alla performance organizzativa (70% del budget teorico a disposizione dell'area) viene effettuata in base alla pesatura relativa degli obiettivi in carico all'area in funzione della loro complessità e/o strategicità. La pesatura viene effettuata dal Titolare di Posizione responsabile dell'Area e validata per corretta applicazione metodologica dal NdV. L'attribuzione del budget per obiettivo è effettuata mediante la metodologia del cosiddetto "punto parametro". Il valore del singolo obiettivo è quindi determinato dal valore del "Punto Parametro" per il peso espresso in punti dell'obiettivo.

<sup>1</sup> Punto Parametro = Budget Totale Disponibile/Sommatoria dei punteggi di tutti gli obiettivi

L'attribuzione del dipendente al singolo obiettivo o a più obiettivi, valorizzati come sopra descritto, avviene a cura del TPO in relazione al grado di partecipazione richiesta al dipendente stesso (es. Dipendente X= partecipazione richiesta 40%; Dipendente Y= partecipazione richiesta 60%). Gli obiettivi individuali e le informazioni relative devono essere definite nella scheda di valutazione iniziale che il responsabile assegna al dipendente.

Analogamente, le modalità di ripartizione del budget relativo alla Performance Individuale sui singoli dipendenti avviene attraverso la prassi definita in sede di contrattazione decentrata di ente, prevedendo quote differenziate in funzione della categoria di appartenenza.

Tutti i dipendenti sono valutati dai titolari di posizione organizzativa con riferimento al personale assegnato, attraverso un iter che prevede: comunicazione iniziale degli obiettivi dell'area organizzativa di appartenenza in cui sono coinvolti e del peso attribuito ai fattori di valutazione del comportamento organizzativo nonché di eventuali obiettivi specifici (ex art. 67.5 CCNL 2016-2018); colloquio intermedio infra-annuale; colloquio finale di restituzione della valutazione data.

Il contributo dato alla Performance per il raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati nell'ambito della struttura di appartenenza secondo la metodologia sopra descritta è valutato sulla base dei seguenti parametri e tenuto conto del comportamento del dipendente nel corso dell'anno. Questa valutazione riguarda il contributo complessivo prestato dal dipendente rispetto agli obiettivi assegnati annualmente alla struttura di appartenenza nell'ambito della programmazione definita con il PEG/Piano della Performance in cui il dipendente è coinvolto.

*Tab. 5 - Parametri per la determinazione del contributo dato alla Performance della struttura di appartenenza (valore 70%)*

| Valutazione                                                                                | Significato                                                                                                                                                                  | Valore   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Insufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza | Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile al conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione di riferimento né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo | 10%-20%  |
| Minimo contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza        | Il dipendente si è impegnato al minimo per il conseguimento degli obiettivi ed ha dato un contributo corrispondente                                                          | 30%-40%  |
| Sufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza   | Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio al raggiungimento degli obiettivi                                                                   | 50%-60%  |
| Discreto contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza      | Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile al raggiungimento degli obiettivi                                                                      | 70% -80% |
| Ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza        | Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi                                                        | 90%-100% |

Pertanto, il valore assegnato dal responsabile al contributo dato dal dipendente determina il pieno riconoscimento ovvero parziale del valore attribuito con le modalità sopradescritte al singolo obiettivo.

Esempio:

Dipendente A:

- Obiettivo 1= valore unitario 500 ú - raggiunto al 100% con grado di partecipazione del dipendente al 50%, ossia:  $250\text{ú} \times 50\% = 125\text{ú}$

La valutazione del comportamento organizzativo dimostrato nel periodo considerato, (peso 30 punti percentuali) è effettuata sulla base dei seguenti parametri e tenuto conto del comportamento del dipendente nel corso dell'anno. I parametri impiegati sono calibrati in funzione della categoria di appartenenza, come specificato nelle tabelle che seguono.

*Scheda n° 5: Parametri di valutazione del comportamento organizzativo (cat. D)*

| Competenze                                      | Comportamenti oggetto di valutazione                                                                                                                                                                                                                                                                           | A<br>Peso | B<br>Valutazione (da 1 a 10) | C<br>Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10) |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Impegno e qualità della Performance individuale | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati</li> <li>- Qualità e precisione della Performance data</li> <li>- Impegno nel lavoro svolto</li> <li>- Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche</li> </ul>       | 40        |                              |                                                            |
| Adattamento operativo                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversità degli interventi richiesti e polifunzionalità ove richiesto;</li> <li>- Flessibilità alle richieste dell'organizzazione;</li> <li>- Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi</li> </ul>                             | 30        |                              |                                                            |
| Orientamento all'utenza ed alla collaborazione  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio;</li> <li>- Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici;</li> <li>- Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto</li> </ul> | 30        |                              |                                                            |
| TOTALE                                          | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 100       |                              | 100%                                                       |

*Tabella n° 5bis: Parametri di valutazione del comportamento organizzativo (cat. C)*

| Competenze                                      | Comportamenti oggetto di valutazione                                                                                                                                                                                                                                                                           | A<br>Peso | B<br>Valutazione (da 1 a 10) | C<br>Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10) |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Impegno e qualità della Performance individuale | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati</li> <li>- Qualità e precisione della Performance data</li> <li>- Impegno nel lavoro svolto</li> <li>- Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche</li> </ul>       | 30        |                              |                                                            |
| Adattamento operativo                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversità degli interventi richiesti e polifunzionalità ove richiesto;</li> <li>- Flessibilità alle richieste dell'organizzazione;</li> <li>- Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi</li> </ul>                             | 30        |                              |                                                            |
| Orientamento all'utenza ed alla collaborazione  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio;</li> <li>- Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici;</li> <li>- Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto</li> </ul> | 40        |                              |                                                            |
| TOTALE                                          | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 100       |                              | 100%                                                       |



Tabella n° 5ter: Parametri di valutazione del comportamento organizzativo (cat. B-A)

| Competenze                                      | Comportamenti oggetto di valutazione                                                                                                                                                                                                                                                                           | A<br>Peso | B<br>Valutazione (da 1 a 10) | C<br>Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10) |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Impegno e qualità della Performance individuale | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati</li> <li>- Qualità e precisione della Performance data</li> <li>- Impegno nel lavoro svolto</li> <li>- Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche</li> </ul>       | 20        |                              |                                                            |
| Adattamento operativo                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversità degli interventi richiesti e polifunzionalità ove richiesto;</li> <li>- Flessibilità alle richieste dell'organizzazione;</li> <li>- Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi</li> </ul>                             | 30        |                              |                                                            |
| Orientamento all'utenza ed alla collaborazione  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio;</li> <li>- Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici;</li> <li>- Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto</li> </ul> | 50        |                              |                                                            |
| TOTALE                                          | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 100       |                              | 100%                                                       |

Per l'espressione dei giudizi sul comportamento osservato si prendono in considerazione i seguenti gradi di valutazione.

Tab.7: Correlazione tra giudizio e punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi

| Giudizio                  | Significato                                                                                                                                                                    | Punteggio attribuibile |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Inefficiente              | Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo. | 0-2                    |
| Efficiente, ma inefficace | Il dipendente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo                                            | 3-4                    |
| Efficace                  | Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di sufficienza dei requisiti di ruolo                   | 5-6                    |
| Efficace ed efficiente    | Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile. Il comportamento è in linea con standard di piena adeguatezza ai requisiti di ruolo                     | 7-8                    |
| Ottimo                    | Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo<br>Il comportamento è in linea con standard di eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo   | 9-10                   |

## 6. Collegamento con il sistema retributivo delle valutazioni del personale di comparto

Entro il mese successivo a quello relativo alla rendicontazione dei risultati di performance dell'ente e delle strutture organizzative, i TPO sulla base della rendicontazione effettuata, e previa comunicazione al NdV (per verifica del rispetto dei criteri di valutazione meritocratica previsto dal Dlgs 150/2009), comunica all'Ufficio personale il punteggio attribuito alla performance del personale valutato, contestualmente alla consegna delle schede di valutazione, per il riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema di incentivazione delle norme contrattuali e di settore per tempo vigenti.

I criteri per la determinazione degli importi destinati alla incentivazione di produttività connessa ai comportamenti organizzativi ed al contributo ai risultati di struttura, nonché i criteri per determinare la quota destinata alla premialità per obiettivi specifici, di cui al successivo articolo, vengono definiti con la contrattazione decentrata annuale.

La contrattazione decentrata definisce altresì, ai sensi dell'art. 69 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, le modalità di riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b secondo criteri di selettività e meritocrazia.

Si considera valutazione negativa ai fini dell'insufficiente rendimento una valutazione inferiore a 50/100 punti, determinante il mancato riconoscimento del relativo premio incentivante la produttività.

## **7. Partecipazione dei dipendenti ad eventuali obiettivi specifici (es. ex art. 67.5 CCNL 2016-2018)**

Una ulteriore area di valutazione per il personale riguarda il raggiungimento di specifici obiettivi, individuali e/o di piccolo gruppo, assegnati in sede di attribuzione dei piani delle attività in conformità dell'attuazione degli indirizzi strategici o dei documenti programmatici dell'ente.

La numerosità e consistenza degli obiettivi specifici può essere variabile di anno in anno e non riguardare tutti i dipendenti dell'ente.

Gli obiettivi specifici sono proposti in sede di programmazione e definiti all'interno del Piano della Performance evidenziati in apposita sezione. Essi devono essere improntati alle seguenti caratteristiche:

- privilegiare l'innovazione (proporre qualche cosa che attualmente non viene fatto o non è mai stato fatto);
- non essere recupero di arretrato e comunque non recupero di arretrato imputabile allo stesso ufficio;
- essere preferibilmente di natura inter-funzionale e/o con caratteristiche di forte stagionalità.

In funzione della diversa complessità e/o strategicità degli obiettivi specifici potranno essere definiti pesi differenti, che contribuiscono ad una eventuale differente attribuzione delle risorse premiali messe a disposizione. La valutazione della complessità e/o strategicità viene effettuata di volta in volta dalla Giunta all'atto dell'assegnazione del PEG/Piano Performance.

I risultati degli obiettivi assegnati alle strutture operative vengono misurati sulla base degli appositi indicatori previsti nelle schede di obiettivo del PdP e in base all'effettiva conclusione dell'attività programmata. Si prevede che, a cura del NdV, vengano effettuati periodici monitoraggi sull'andamento degli obiettivi specifici, onde consentire eventuali rettifiche degli stessi in funzione del concreto stato di attuazione.

I punteggi di graduazione del raggiungimento degli obiettivi sono attribuiti in base al confronto del risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e documentato nella Relazione sulla Performance con i valori minimi e massimi di risultato atteso e nel caso di obiettivi per i quali non sia stato previsto un intervallo (obiettivi sì/no) la valutazione intermedia viene condotta avendo a riferimento l'unico valore individuato.

Tale compito di valutazione è riservato al NdV che renderà, come previsto dal CCNL e dalle indicazioni ARAN in materia il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

Il riconoscimento del risultato da parte del NdV comporta la possibilità di poter riconoscere al soggetto o al gruppo di lavoro la quota di premio relativa.

Il personale TPO ha la responsabilità di valutare il contributo fornito dal singolo dipendente che partecipa all'obiettivo stesso, proponendo una percentuale di riconoscimento del premio di risultato eventualmente previsto. È possibile, in sede preventiva, da parte della Giunta definire grandezze di apporti differenti da parte dei dipendenti coinvolti nell'obiettivo.

## **8. Meccanismi di garanzia - Procedure di conciliazione**

I meccanismi di garanzia previsti rispetto alle valutazioni formulate prevedono il seguente iter procedurale:

- a) entro il termine perentorio di 15 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, il dipendente, che dissente dalla valutazione (PO o personale di comparto), ne dà formale e motivata comunicazione al NdV indicando le motivazioni relative ai punti della scheda di valutazione, avverso i quali intende ricorrere.
- b) esame da parte del NdV della comunicazione presentata dal dipendente ed eventuale audizione dello stesso con la possibilità di farsi assistere anche da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato o altro soggetto e/o del soggetto valutatore per acquisire ulteriori informazioni nel merito del processo seguito;
- c) eventuale proposta del NdV al valutatore di riesame della valutazione alla luce delle valutazioni effettuate;
- d) comunicazione da parte del NdV al ricorrente della valutazione finale attribuita a seguito della attivazione del meccanismo di garanzia.

## **ALLEGATI**

**Scheda di valutazione per i Titolari di Posizione Organizzativa**

**Scheda di valutazione per il personale di comparto**

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Dipendente: \_\_\_\_\_

Periodo di valutazione: \_\_\_\_\_

| Fattore di valutazione                   |                                                               | A          | B                    | C                                     |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------|----------------------|---------------------------------------|
|                                          |                                                               | Peso %     | Punteggio attribuito | Punteggio totale (A*B)/10             |
| <b>OBIETTIVI (70%)</b>                   | 1.a Obiettivi di ente (performance organizzativa)             | 10         |                      |                                       |
|                                          | 1.b Obiettivi di struttura (performance organizzativa)        | 50         |                      |                                       |
|                                          | 1.c Specifici Obiettivi individuali (performance individuale) | 10         |                      |                                       |
| <b>COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO (30%)</b> | 2.1 Capacità di programmazione e controllo delle attività     | 5          |                      |                                       |
|                                          | 2.2 Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane | 5          |                      |                                       |
|                                          | 2.3 Orientamento all'utente esterno/interno                   | 5          |                      |                                       |
|                                          | 2.4 Gestione delle risorse finanziarie                        | 5          |                      |                                       |
|                                          | 2.5 Responsabilità nella gestione degli impegni               | 5          |                      |                                       |
|                                          | 2.6 Flessibilità organizzativa                                | 5          |                      |                                       |
| <b>TOTALE</b>                            |                                                               | <b>100</b> |                      | Somma dei punteggi parziali (max 100) |

Indicazioni per il miglioramento della Performance (a cura del valutatore)

---



---



---

Eventuali osservazioni (a cura del valutato)

---



---



---

Il valutato (per presa visione)

---

Il valutatore

---

Data: \_\_\_\_\_

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA I CAT D

Dipendente: \_\_\_\_\_

Periodo di valutazione: \_\_\_\_\_

|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | A             | B                              | C                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|
|                                                                                | <b>Contributo al raggiungimento dell'obiettivo</b>                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Peso</b>   | <b>Valutazione In 10</b>       | <b>Punteggio complessivo</b>                                 |
| <b>CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE I obiettivi individuali o di piccolo gruppo</b> | Obiettivo 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Denominazione | Valore in ú                    |                                                              |
|                                                                                | Obiettivo 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Denominazione | Valore in ú                    |                                                              |
|                                                                                | Obiettivo 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Denominazione | Valore in ú                    |                                                              |
|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |               | TOTALE (somma)                 |                                                              |
| <b>COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (30%)</b>                                       | <b>Comportamenti oggetto di valutazione</b>                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Peso</b>   | <b>Valutazione (da 1 a 10)</b> | <b>Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10)</b> |
| Impegno e qualità della Performance individuale                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati</li> <li>- Qualità e precisione della Performance data</li> <li>- Impegno nel lavoro svolto</li> <li>- Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche</li> </ul>       | 40            |                                |                                                              |
| Adattamento operativo                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversità degli interventi richiesti I polifunzionalità ove richiesto;</li> <li>- Flessibilità alle richieste dell'organizzazione;</li> <li>- Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi</li> </ul>                             | 30            |                                |                                                              |
| Orientamento all'utenza ed alla collaborazione                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio;</li> <li>- Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici;</li> <li>- Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto</li> </ul> | 30            |                                |                                                              |
| TOTALE                                                                         | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 100           |                                | Max 100 punti                                                |

| <b>Eventuali obiettivi specifici individuali o di piccolo gruppo (ex art. 67.5 CCNL 2016-2018)</b> |                                                                | <b>Peso</b> | <b>Punteggio attribuito</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------|
| <b>OBIETTIVI SPECIFICI</b>                                                                         | 1. Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi assegnati | 100         |                             |

Indicazioni per il miglioramento della Performance (a cura del valutatore)

---



---



---

Eventuali osservazioni (a cura del valutato)

---



---



---

Il valutato (per presa visione)

Il valutatore

Data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA I CAT C

Dipendente: \_\_\_\_\_

Periodo di valutazione: \_\_\_\_\_

|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | A             | B                              | C                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|
|                                                                                | <b>Contributo al raggiungimento dell'obiettivo</b>                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Peso</b>   | <b>Valutazione In 10</b>       | <b>Punteggio complessivo</b>                                 |
| <b>CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE I obiettivi individuali o di piccolo gruppo</b> | Obiettivo 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Denominazione | Valore in ú                    |                                                              |
|                                                                                | Obiettivo 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Denominazione | Valore in ú                    |                                                              |
|                                                                                | Obiettivo 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Denominazione | Valore in ú                    |                                                              |
|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |               | TOTALE (somma)                 |                                                              |
| <b>COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (30%)</b>                                       | <b>Comportamenti oggetto di valutazione</b>                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Peso</b>   | <b>Valutazione (da 1 a 10)</b> | <b>Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10)</b> |
| Impegno e qualità della Performance individuale                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati</li> <li>- Qualità e precisione della Performance data</li> <li>- Impegno nel lavoro svolto</li> <li>- Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche</li> </ul>       | 30            |                                |                                                              |
| Adattamento operativo                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversità degli interventi richiesti I polifunzionalità ove richiesto;</li> <li>- Flessibilità alle richieste dell'organizzazione;</li> <li>- Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi</li> </ul>                             | 30            |                                |                                                              |
| Orientamento all'utenza ed alla collaborazione                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio;</li> <li>- Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici;</li> <li>- Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto</li> </ul> | 40            |                                |                                                              |
| TOTALE                                                                         | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 100           |                                | Max 100 punti                                                |

| <b>Eventuali obiettivi specifici individuali o di piccolo gruppo (ex art. 67.5 CCNL 2016-2018)</b> |                                                                | <b>Peso</b> | <b>Punteggio attribuito</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------|
| <b>OBIETTIVI SPECIFICI</b>                                                                         | 1. Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi assegnati | 100         |                             |

Indicazioni per il miglioramento della Performance (a cura del valutatore)

---



---



---

Eventuali osservazioni (a cura del valutato)

---



---



---

Il valutato (per presa visione)

Il valutatore

Data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA I CAT B-A

Dipendente: \_\_\_\_\_

Periodo di valutazione: \_\_\_\_\_

|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | A             | B                              | C                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|
|                                                                                | <b>Contributo al raggiungimento dell'obiettivo</b>                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Peso</b>   | <b>Valutazione In 10</b>       | <b>Punteggio complessivo</b>                                 |
| <b>CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE I obiettivi individuali o di piccolo gruppo</b> | Obiettivo 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Denominazione | Valore in ú                    |                                                              |
|                                                                                | Obiettivo 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Denominazione | Valore in ú                    |                                                              |
|                                                                                | Obiettivo 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Denominazione | Valore in ú                    |                                                              |
|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |               | TOTALE (somma)                 |                                                              |
| <b>COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (30%)</b>                                       | <b>Comportamenti oggetto di valutazione</b>                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Peso</b>   | <b>Valutazione (da 1 a 10)</b> | <b>Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10)</b> |
| Impegno e qualità della Performance individuale                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati</li> <li>- Qualità e precisione della Performance data</li> <li>- Impegno nel lavoro svolto</li> <li>- Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche</li> </ul>       | 20            |                                |                                                              |
| Adattamento operativo                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversità degli interventi richiesti I polifunzionalità ove richiesto;</li> <li>- Flessibilità alle richieste dell'organizzazione;</li> <li>- Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi</li> </ul>                             | 30            |                                |                                                              |
| Orientamento all'utenza ed alla collaborazione                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio;</li> <li>- Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici;</li> <li>- Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto</li> </ul> | 50            |                                |                                                              |
| TOTALE                                                                         | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 100           |                                | Max 100 punti                                                |

| <b>Eventuali obiettivi specifici individuali o di piccolo gruppo (ex art. 67.5 CCNL 2016-2018)</b> |                                                                | <b>Peso</b> | <b>Punteggio attribuito</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------|
| <b>OBIETTIVI SPECIFICI</b>                                                                         | 1. Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi assegnati | 100         |                             |

Indicazioni per il miglioramento della Performance (a cura del valutatore)

---



---



---

Eventuali osservazioni (a cura del valutato)

---



---



---

Il valutato (per presa visione)

Il valutatore

Data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**COMUNE DI SAMARATE**  
(Provincia di Varese)

***Nucleo di Valutazione***

Al sig. Segretario Generale dott. Rocco Roccia

**Oggetto: Parere vincolante in merito al Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance - anno 2020**

- Esaminata la richiesta e la documentazione trasmesse allo scrivente organo di valutazione dell'ente con e-mail del giorno 21 settembre 2020;
- Considerato che l'art. 7 comma 1 del Dlgs. 150/09 prevede che:  
*"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance";*
- Visto i contenuti del CCNL Funzioni Locali 2016-2018;
- Verificato che le modifiche proposte al vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" del Comune di Samarate sono coerenti con le norme di principio espresse dal Dlgs. 150/09 e ss.mm.ii. ed in particolare secondo gli artt. 16 e 3;
- Il Nucleo di Valutazione esprime **parere vincolante - positivo** - ai principi contenuti nel "Sistema di valutazione e misurazione delle performance" - anno 2020 del Comune di Samarate.
- Quanto sopra per gli adempimenti conseguenti.

Letto, confermato e sottoscritto  
21 settembre 2020

Il Nucleo di Valutazione

