

	Comune di Codogno (Provincia di Lodi) Codice Ente 10967	<i>Giunta Comunale</i>	<i>Deliberazione n.76</i>	<i>Data 03/05/2011</i>	<i>Pag. 1</i>
---	--	------------------------	-------------------------------	----------------------------	-------------------

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto :

ADOZIONE NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'anno 2011 addì 3 del mese di *Maggio* alle ore 18.30 nella sala delle adunanze del Palazzo Municipale si e' riunita la Giunta Comunale che era stata regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

All'inizio della trattazione dell'argomento di cui all'oggetto risultano all'appello:

COGNOME E NOME	PRESENTE	QUALIFICA
<i>DOSSENA EMANUELE</i>	<i>SI</i>	<i>Sindaco</i>
<i>PIZZAMIGLIO CARLO</i>	<i>SI</i>	<i>Vicesindaco</i>
<i>ARDEMAGNI ELENA</i>	<i>SI</i>	<i>Assessore</i>
<i>MORI LUIGI</i>	<i>AG</i>	<i>Assessore</i>
<i>SANSOTERA ENRICO</i>	<i>AG</i>	<i>Assessore</i>
<i>UGGERI ROBERTO</i>	<i>SI</i>	<i>Assessore</i>

TOTALE PRESENTI N. 4

Partecipa il Segretario Generale *FALCONE ROBERTO* con le funzioni previste dall'art. 97 comma 4 lettera a) del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor *DOSSENA EMANUELE* , *SINDACO* , invita alla discussione dell'oggetto sopra indicato.

	Comune di Codogno (Provincia di Lodi) Codice Ente 10967	Giunta Comunale	Deliberazione n. 76 <i>Rif. proposta n. 124</i>	Data 03/05/2011	Pag. 2
--	---	----------------------------	---	---------------------------	---------------

Relaziona il presente argomento il Vicesindaco Carlo Pizzamiglio

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 dell'8 marzo 2011 è stato adottato il Regolamento per il ciclo di gestione della performance con il quale sono stati recepiti i principi contenuti nel Decreto Legislativo 150 del 2009;
- che in attuazione del citato Regolamento occorre procedere all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance avente ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale;
- che l'articolo 9 del Regolamento citato dispone che *“con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.”*

Vista la proposta del nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance predisposto dall'Organismo Indipendente di Valutazione;

Atteso:

- che il sistema proposto si caratterizza per aver posto un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale.
- che la valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e della posizione organizzativa che la dirige;
- che il sistema di valutazione in vigore fino al 31 dicembre 2010 già era impostato secondo i nuovi criteri richiesti e che, quindi, il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale costituisce la naturale evoluzione di quanto già di fatto sperimentato;
- che il sistema proposto contiene le modalità ed i tempi con cui il Comune di Codogno gestisce il Ciclo di gestione della performance, definisce gli obiettivi e gli indicatori, effettua il monitoraggio della performance, di cui agli articoli 4, 5 e 6 del Regolamento e definisce le fasce di merito in attuazione del comma 2 dell'art. 31 del Decreto Legislativo 150 del 2009.

Dato che il nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (*allegato a*), è stato approvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Amministrazione comunale nella seduta del 1° aprile 2011.

Dato, altresì, atto che si è provveduto a rendere l'informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali territoriali nella seduta del 21 aprile 2011;

Visti:

- il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- l'art. 48 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- l'art. 4.3.3 del vigente Statuto comunale.

	Comune di Codogno (Provincia di Lodi) Codice Ente 10967	Giunta Comunale	Deliberazione n. 76 <i>Rif. proposta n. 124</i>	Data 03/05/2011	Pag. 3
--	---	----------------------------	---	----------------------------------	---------------

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Servizio Organizzazione e Personale;

Acquisiti gli allegati pareri sulla proposta in ordine alla regolarità tecnica e contabile della stessa espressi rispettivamente dalla Responsabile del servizio proponente e dal Responsabile di ragioneria ;

A voti unanimi e palesi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. di adottare il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, (*allegato a*) allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato con il presente atto trova applicazione con riguardo agli obiettivi assegnati con il P.E.G. del corrente esercizio finanziario;
3. di demandare al Segretario Direttore Generale l'esecuzione del presente atto;
4. di dare comunicazione dell'avvenuta approvazione della presente deliberazione a tutti i Responsabili di servizio provvedendo, altresì, alla pubblicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sul sito web dell'Amministrazione Comunale in applicazione del piano triennale per la trasparenza e l'integrità approvato con altra deliberazione in data odierna;
5. di dare atto che con decorrenza 1 gennaio 2011 si intende abrogato il previgente sistema di valutazione del Personale dipendente e delle posizioni organizzative;
6. di trasmettere in elenco la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari;
7. dichiarare la presente deliberazione, a con apposita separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4 comma del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

	Comune di Codogno (Provincia di Lodi)	<i>Giunta Comunale</i>	Deliberazione n. 76	<i>Data</i> 03/05/2011
--	---	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to DOSSENA EMANUELE

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to FALCONE ROBERTO

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

La presente deliberazione

[] ai sensi dell'art. 124 comma 1 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 viene oggi pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi

[] ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 viene oggi comunicata ai Capigruppo Consiliari ;

[] ai sensi dell'art. 135 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 viene oggi comunicata al Prefetto ;

Codogno, 10/05/2011

F.to IL SEGRETARIO GENERALE

ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione e' divenuta esecutiva il giorno 21/05/2011, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134 comma 3 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Codogno, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

La suesesa deliberazione e' stata :

[] modificata con atto n. _____ del _____

[] annullata con atto n. _____ del _____

[] revocata con atto n. _____ del _____

[] ratificata dal Consiglio Comunale con atto n. _____ del _____

[] Comunicata al Consiglio Comunale nella seduta del _____

Codogno , _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Codogno, _____

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO SEGRETERIA
(Dott.ssa Cristina Sanò)

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Premessa

La legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 hanno introdotto il concetto di performance organizzativa ed individuale, sostituendo definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva, sopravvissuto nel processo di contrattualizzazione della pubblica amministrazione, a partire dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29.

L'art.16 comma 2 del D.Lgs.n.150/2009 ha disposto che *“gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articolo 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, e 15, comma 1”*

Il Comune di Codogno, con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 dell' 8 marzo 2011, ha adottato il regolamento per il ciclo di gestione della performance, di seguito “Regolamento”, con il quale sono stati recepiti i principi contenuti nella normativa sopra richiamata

L'articolo 9 del Regolamento dispone che *“con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.”*

L'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del D.Lgs n.150/2009, collega la performance organizzativa *“all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione”*.

L'articolo 2 del Regolamento definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'articolo 3 del Regolamento distingue tra la valutazione dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo espressamente:

- al comma 1, che *“La misurazione e la valutazione della performance individuale del responsabile titolare di posizione organizzativa è collegata: agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni”*;
- al comma 2, che *“La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate: al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza; alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi”*.

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito “Sistema”, ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, in quest'ultimo caso:

- ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa;
- al personale non responsabile di servizio.

Il Sistema, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento, individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;
- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo di gestione e strategico esistenti;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema contiene le modalità ed i tempi con cui il Comune di Codogno gestisce il Ciclo di gestione della performance, definisce gli obiettivi e gli indicatori, effettua il monitoraggio della performance, di cui agli articoli 4, 5 e 6 del Regolamento.

2. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.1 Gli ambiti

Ai sensi dell'articolo 2 del Regolamento, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

2.2 Gli obiettivi

Ai sensi dell'art. 5 del Regolamento *“La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:*

- ◆ *Le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;*
- ◆ *La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati;*
- ◆ *Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati;*
- ◆ *Il Piano dettagliato degli obiettivi, approvato annualmente, che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai titolari di posizione organizzativa.*

Il piano esecutivo di gestione e il piano dettagliato degli obiettivi possono essere adottati in unico documento dalla Giunta.

Il Piano della performance, costituito dalle linee programmatiche di Mandato e dagli altri livelli di programmazione, rappresenta la performance attesa dall'ente.

Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.”

Entro il mese di ottobre di ogni anno, la Giunta, definisce le priorità e i criteri generali per l'allocazione delle risorse finanziarie – da effettuarsi in sede di formazione del bilancio di

previsione – che vengono anticipate, nel corso di appositi incontri di condivisione, ai responsabili di servizio al fine di recepirne contributi e suggerimenti volti a garantire:

- l'armonia tra gli obiettivi previsti dal Programma di Mandato e quelli legati all'attività istituzionale del Comune;
- la coerenza fra il ciclo di programmazione strategica e il ciclo di programmazione finanziaria.

Entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio da parte del Consiglio Comunale, il Segretario Generale cura la predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance, coadiuvato, nella logica della programmazione partecipata, dai responsabili di servizio.

Al fine di garantire l'assoluta coerenza fra il ciclo di programmazione strategica ed il ciclo di programmazione finanziaria, si provvede alla predisposizione contestuale delle schede PEG relative a ciascun servizio ed a ciascuna Unità di Progetto (se costituite) contenenti gli obiettivi annuali e gli indicatori di risultato. Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance, prima di essere sottoposto alla Giunta comunale per l'approvazione, viene validato dall'OIV che attesta la misurabilità degli obiettivi individuati. La Giunta Comunale approva il Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance.

2.3 La misurazione e la valutazione degli obiettivi programmati

Il periodo marzo-dicembre è dedicato alla realizzazione delle fasi previste dai singoli obiettivi programmati ed assegnati; a fine settembre, in concomitanza con il processo di verifica degli equilibri finanziari, è prevista una fase intermedia di verifica, con il coinvolgimento dell'OIV, sull'andamento dei progetti da parte dei responsabili di servizio. In tale fase è possibile inoltre, per quest'ultimi, proporre modifiche ed integrazioni sulle fasi progettuali e sugli indicatori sulla sorta anche delle mutate condizioni o priorità che eventualmente sono nel frattempo emerse. Il mese di gennaio è dedicato alla stesura della relazione generale sull'attività amministrativa e la gestione dell'anno precedente e alla rilevazione dei risultati raggiunti in relazione agli indicatori di risultato. Entro il mese di febbraio l'OIV attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. La fase di "consolidamento" dei risultati porterà infine alla redazione ed approvazione del Rendiconto di Gestione e del Referto annuale del Controllo di Gestione – Relazione sulla Performance.

La valutazione della performance organizzativa dell'ente fornisce un contributo del 10% del punteggio complessivo di ciascun lavoratore.

Valutazione della performance organizzativa (Max 10 punti):

Punti	
0	La valutazione è gravemente insufficiente
2	La valutazione è insufficiente
6	La valutazione è sufficiente
7	La valutazione è discreta
8	La valutazione è buona
10	La valutazione è ottima

3. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

3.1 Gli ambiti

L'articolo 3 del Regolamento stabilisce che la misurazione e la valutazione della performance individuale è collegata:

- *per il personale responsabile di servizio titolare di posizione organizzativa:*

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni

- *per il personale non responsabile di servizio:*

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi

3.2 Il sistema di misurazione e valutazione individuale del Comune di Codogno

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato dal Comune di Codogno si caratterizza per aver posto un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e della posizione organizzativa che la dirige;

Tale sistema, predisposto dall'Organismo Indipendente di Valutazione è stato sottoposto ad accurato esame ed attenta elaborazione, inoltre, dato che il sistema di valutazione in vigore fino al 31.12.2010 già era impostato secondo i nuovi criteri richiesti, il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale costituisce la naturale evoluzione di quanto già di fatto sperimentato.

Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 40% del punteggio di ciascun lavoratore.

Entro il mese gennaio il grado di conseguimento degli obiettivi è determinato dal titolare di posizione organizzativa sulla base dell'attuazione del Piano Esecutivo di Gestione compilando la "Scheda rilevazione obiettivi" correlata.

L'Organismo Indipendente di Valutazione procede alla certificazione della percentuale di realizzazione.

Per quanto riguarda il titolare di posizione organizzativa, la determinazione della quota del punteggio di valutazione relativa avviene calcolando la media dei risultati delle schede PEG dei servizi di competenza; per il personale non dirigenziale invece il punteggio si calcola in base alla % di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dei servizi a cui è stato assegnato.

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del 50% del punteggio di ciascun lavoratore.

In apposite sessioni di colloquio con l'OIV e ciascun titolare di posizione organizzativa sono analizzati l'andamento dell'attività, i risultati conseguiti e le ragioni addotte per l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi.

Allo stesso modo sono svolti colloqui di valutazione per ciascun dipendente a cura del relativo Responsabile.

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi attesi si è scelto di differenziare i fattori di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa da quello del restante personale.

3.3 Procedure di conciliazione

Il lavoratore entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre all'O.I.V. le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide l'O.I.V., sentito il valutatore, sempre in forma scritta entro i successivi 15 giorni.

4. Valutazione della performance

4.1 Personale non responsabile di servizio

Comportamenti Organizzativi

Valutazione da parte del Titolare Posizione Organizzativa (Max 50 punti):

La valutazione dei comportamenti organizzativi del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, rappresentati da:

- **CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA** Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.
PUNTEGGIO DA 0 a 3
- **EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ** Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento.
PUNTEGGIO DA 0 a 5
- **CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO** Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali -quantitativo del servizio.
PUNTEGGIO DA 0 a 3
- **TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ** Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.
PUNTEGGIO DA 0 a 7
- **GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI** Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.
PUNTEGGIO DA 0 a 3
- **ABILITÀ TECNICO OPERATIVA** Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.
PUNTEGGIO DA 0 a 7
- **LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA** Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).
PUNTEGGIO DA 0 a 7

- **RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE** Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

- **QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI** Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

- **FLESSIBILITÀ** Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione.

PUNTEGGIO DA 0 a 7

A seguito della redazione delle schede di valutazione della performance per ognuno dei dipendenti si procede con la consegna delle stesse entro il mese di febbraio.

4.2 Posizione organizzativa

4.2.1 Comportamenti Organizzativi

Valutazione da parte del Sindaco con il supporto dell'O.I.V. (Max 50 punti):

Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi avviene con riferimento a fattori che rappresentano l'espressione delle capacità e delle qualità che l'ente richiede, rappresentati da:

☐ **DECISIONE/DETERMINAZIONE:**

- la capacità dimostrata nell'inquadrare correttamente i problemi e nell'individuare le possibili criticità proponendo soluzioni adeguate e possibili alternative; di agire con tempestività risolutezza ed efficienza, ottimizzando le risorse personali, agendo con metodo, sfruttando le opportunità anche attraverso la sollecitazione di interventi e/o supporti esterni alla struttura per fornire risposte adeguate in particolari soluzioni di emergenza o eccezionali

PUNTEGGIO DA 0 a 5

☐ **LEADERSHIP:**

- La capacità di individuare, fra le possibili alternative i comportamenti propri e della struttura necessari per conseguire tempestivamente gli obiettivi dell'ente; la capacità di influenzare le decisioni ed i comportamenti senza il ricorso al ruolo formale, guidando le risorse attribuite verso il raggiungimento degli obiettivi, stimolando comportamenti efficaci orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione;

PUNTEGGIO DA 0 a 5

☐ **CAPACITÀ DI RELAZIONE:**

- Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

☐ **GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI:**

- Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

❑ **ABILITÀ TECNICO OPERATIVA :**

- Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

❑ **INTEGRAZIONE:**

- La capacità di rilevare le esigenze e i bisogni degli utenti interni ed esterni (livello di servizio richiesto); di tenere sotto controllo il rispetto dei tempi definiti per la gestione delle varie attività, assumendo il complesso delle responsabilità connesse all'incarico, evitando atteggiamenti traslativi o dilatori.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

❑ **ORGANIZZAZIONE:**

- la consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione; • i contributi concreti apportati dal valutato per le modifiche organizzative e le razionalizzazioni sia per quanto concernente la struttura e le risorse umane assegnate, che per quanto riguardante le semplificazioni procedurali (interne e verso gli utenti), anche in relazione all'utilizzo delle nuove tecnologie.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

❑ **VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE:**

- La capacità di saper creare un adeguato clima partecipativo al fine di ottenere prestazioni qualitativamente coerenti con le esigenze dell'amministrazione, attraverso una reale motivazione dei collaboratori ed una loro effettiva assunzione di responsabilità; • sviluppo della delega e del lavoro di squadra; • favorire lo sviluppo dei collaboratori sotto il profilo del miglioramento delle loro competenze professionali, dei livelli di autonomia, attraverso la rotazione interna tra le diverse mansioni, l'organizzazione e la gestione dei gruppi di lavoro;

PUNTEGGIO DA 0 a 5

❑ **VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI:**

- la capacità di valutazione dei propri collaboratori. Tale fattore è strettamente connesso alla capacità di operare una significativa differenziazione dei giudizi formulati;

PUNTEGGIO DA 0 a 5

❑ **GESTIONE DEL CAMBIAMENTO:**

- La capacità di orientare il comportamento delle unità organizzative di competenza in relazione alle esigenze/priorità rilevate; di individuare soluzioni, anche innovative, adeguate alle esigenze dell'Amministrazione comunale; la capacità di tenere sotto controllo il rispetto dei tempi definiti per la gestione delle varie attività.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

4.2.1 Processo di valutazione

- a) Colloqui di metà esercizio, solitamente entro il 30 settembre, in cui saranno monitorati il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Posizione Organizzativa e, se necessario, ridefinirli

affrontando le problematiche emerse. Sarà altresì monitorata una prima valutazione del comportamento manageriale con indicazione di eventuali correttivi.

- b) L'O.I.V. procede, al termine dell'esercizio, ad effettuare l'analisi e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi della performance manageriale comunicando a ciascun titolare di PO, attraverso una breve scheda di sintesi, la valutazione complessiva delle prestazioni a lui riferite.
- c) Le operazioni del processo di valutazione sono comunicate al Sindaco per l'attribuzione dell'indennità di risultato

5. Posizionamento del personale nelle fasce di merito

Il metodo di seguito descritto si applica con riferimento agli obiettivi di gestione 2011 e seguenti.

5.1 Posizioni organizzative

Per quanto riguarda il personale titolare di posizione organizzativa, il decreto n°150 del 2009 tace sul loro posizionamento in fasce di merito.

Tuttavia, al fine di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, con riferimento a queste posizioni si procede con l'erogazione della retribuzione variabile con le seguenti modalità:

1. valutazione minima di 60/100;
2. frequenza lavorativa di almeno 4 mesi nell'anno di riferimento, senza tener conto delle fattispecie previste dal Decreto Legislativo n°150/2009;
3. rapporto tra retribuzione di risultato massima teorica e punteggio di valutazione conseguito.

5.2 Personale non dirigenziale

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale si procede alla suddivisione dei dipendenti in quattro fasce di merito così determinate:

Fascia di merito	% di personale non dirigenziale	% di risorse da attribuire
1	25%	50%
2	50%	40%
3	20%	10%
4	5%	0%

La ripartizione in fasce di merito avviene, con riferimento a tutto il personale non dirigenziale in servizio presso l'ente, in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria economica di ciascuno; in caso di parità di punteggio, si calcolerà la media delle votazioni degli ultimi tre anni di servizio c/o il Comune di Codogno ed in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio presso il Comune di Codogno.

Nel caso in cui risulti che il numero di dipendenti collocati in ciascuna fascia di merito in base alla percentuale suddetta non sia intero, si arrotonderà all'unità superiore o inferiore in modo da non dare resti o eccedenze.

Per essere ammessi al processo di ripartizione in fasce di merito occorre una valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno 4 mesi nell'anno oggetto del processo di valutazione, senza tener conto delle fattispecie previste dal Decreto Legislativo n°150/2009.

Suddiviso il personale non dirigenziale nelle rispettive fasce di merito si procede, all'interno delle stesse, alla quantificazione dell'ammontare del premio da erogare.

Per ciascuna fascia di merito viene calcolato il Numero ponderato di lavoratori prendendo come base il monte orario settimanale, il servizio prestato nell'anno, e utilizzando i parametri indicati, per categoria, nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1,00

B	1,10
C	1,20
D	1,30

Infine una volta definito per ciascun lavoratore l'ammontare teorico ponderato delle risorse da erogare si procede a rapportarlo con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione così da definire l'importo della retribuzione variabile spettante.

Entro il mese di aprile di ogni anno, la retribuzione di produttività viene pagata a tutto il personale e contemporaneamente vengono pubblicate sul sito internet comunale, nella sezione Trasparenza, valutazione e merito, le tabelle relative alla valutazione delle performance così come previsto dalla normativa di riferimento.

6. Schede di valutazione della performance

Di seguito si riportano le schede di valutazione differenziate tra quella destinata al personale non dirigente e quella destinata alle posizioni organizzative.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

Elementi di Valutazione	Punteggio assegnato
1. Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio (su certificazione OIV)	Max 40 punti
2. Valutazione da parte del Titolare Posizione Organizzativa	Max 50 punti
a. Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	Da 0 a 3
b. Efficienza organizzativa e affidabilità	Da 0 a 5
c. Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza	Da 0 a 3
d. Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	Da 0 a 7
e. Grado di responsabilizzazione verso i risultati.	Da 0 a 3
f. Abilità tecnico operativa	Da 0 a 7
g. Livello di autonomia – Iniziativa	Da 0 a 7
h. Rispetto dei tempi di esecuzione -Rilascio delle procedure	Da 0 a 3
i. Quantità delle prestazioni	Da 0 a 5
j. Flessibilità	Da 0 a 7
3. Performance organizzativa dell' ENTE	Max 10 punti
TOTALE	Max 100 punti

Codogno

Il Responsabile del Servizio

Il dipendente per presa visione

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

SCHEDA VALUTAZIONE DI TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

Elementi	Punteggio Assegnato
1. Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area (su certificazione OIV)	Max punti 40
2. Valutazione comportamenti organizzativi	Max punti 50
a. decisione/determinazione	Da 0 a 5
b. leadership	Da 0 a 5
c. capacità di relazione	Da 0 a 5
d. grado di responsabilizzazione verso i risultati	Da 0 a 5
e. abilità tecnico operativa	Da 0 a 5
f. integrazione	Da 0 a 5
g. organizzazione	Da 0 a 5
h. valorizzazione delle risorse umane	Da 0 a 5
i. valutazione dei collaboratori	Da 0 a 5
j. gestione del cambiamento	Da 0 a 5
3. Performance organizzativa dell'Ente	Max punti 10
TOTALE	Max punti 100

Codogno
L'O.I.V.

Il Titolare di Posizione Organizzativa

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.
Il dipendente per autorizzazione

IPOTESI FASCE											
Valutazione		PARAMETRI CATEGORIA			N. Lavoratori		Budget	Totale ponderazioni	Premio medio	Premio Teorico	Premio effettivo
1	89		A2	1	1,00	1,00	Fascia A 25%	23	€ 8.000,00	€ 4.000,00	€ 8.000,00
2	89		B1	1	1,10	1,10				€ 149,81	€ 149,81
3	89		B2	1	1,10	1,10				€ 164,79	€ 164,79
4	89		B3	1	1,10	1,10				€ 164,79	€ 164,79
5	89		B4	1	1,10	1,10				€ 164,79	€ 164,79
6	89		B4	1	1,10	1,10				€ 164,79	€ 164,79
7	89		B5	1	1,10	1,10				€ 164,79	€ 164,79
8	89		B5	1	1,10	1,10				€ 164,79	€ 164,79
9	89		B6	1	1,10	1,10				€ 164,79	€ 164,79
10	89		C4	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
11	89		C2	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
12	89		C2	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
13	89		C2	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
14	89		C3	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
15	89		C3	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
16	89		C3	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
17	88		C3	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
18	88		C3	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
19	88		C3	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
20	88		C3	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
21	88		C3	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
22	88		C4	1	1,20	1,20				€ 179,78	€ 179,78
23	88		D2	1	1,30	1,30				€ 194,76	€ 194,76
24	88		D2	1	1,30	1,30	Fascia B 50%	46	€ 3.200,00	€ 71,12	€ 92,45
25	88		B4	1	1,10	1,10				€ 78,23	€ 78,23
26	88		C2	1	1,20	1,20				€ 85,34	€ 85,34
27	88		C2	1	1,20	1,20				€ 85,34	€ 85,34
28	88		B6	1	1,10	1,10				€ 78,23	€ 78,23

29	87		A3	0,5	1,00	0,50								€	35,56	€	30,94
30	87		A4	1	1,00	1,00								€	71,12	€	61,87
31	87		B3	1	1,10	1,10								€	78,23	€	68,06
32	87		B4	1	1,10	1,10								€	78,23	€	68,06
33	87		B5	1	1,10	1,10								€	78,23	€	68,06
34	87		C2	1	1,20	1,20								€	85,34	€	74,25
35	87		C3	0,66	1,20	0,79								€	56,33	€	49,00
36	87		C4	1	1,20	1,20								€	85,34	€	74,25
37	85		B5	1	1,10	1,10								€	78,23	€	66,49
38	85		C1	0,5	1,20	0,60								€	42,67	€	36,27
39	85		C4	0,5	1,20	0,60								€	42,67	€	36,27
40	85		A1	1	1,00	1,00								€	71,12	€	60,45
41	85		A3	1	1,00	1,00								€	71,12	€	60,45
42	85		A3	1	1,00	1,00								€	71,12	€	60,45
43	85		A4	0,5	1,00	0,50								€	35,56	€	30,22
44	85		B4	1	1,10	1,10								€	78,23	€	66,49
45	85		C2	0,66	1,20	0,79								€	56,33	€	47,88
46	85		C2	0,66	1,20	0,79								€	56,33	€	47,88
47	85		C3	0,5	1,20	0,60								€	42,67	€	36,27
48	85		C3	1	1,20	1,20								€	85,34	€	72,54
49	85		C3	1	1,20	1,20								€	85,34	€	72,54
50	85		C3	1	1,20	1,20								€	85,34	€	72,54
51	82		C3	1	1,20	1,20								€	85,34	€	69,98
52	82		C3	1	1,20	1,20								€	85,34	€	69,98
53	82		C3	1	1,20	1,20								€	85,34	€	69,98
54	82		B4	1	1,10	1,10								€	78,23	€	64,15
55	82		B5	1	1,10	1,10								€	78,23	€	64,15
56	82		B5	1	1,10	1,10								€	78,23	€	64,15
57	82		B5	1	1,10	1,10								€	78,23	€	64,15
58	82		D3	0,66	1,30	0,86								€	61,02	€	50,04
59	82		D4	0,66	1,30	0,86								€	61,02	€	50,04
60	82		B3	1	1,10	1,10								€	78,23	€	64,15
61	82		B2	0,5	1,10	0,55								€	39,11	€	32,07
62	82		B5	1	1,10	1,10								€	78,23	€	64,15
63	82		B6	1	1,10	1,10								€	78,23	€	64,15

64	82		C2	1	1,20	1,20											€	85,34	€	69,98
65	82		C4	0,5	1,20	0,60											€	42,67	€	34,99
66	82		C4	0,5	1,20	0,60											€	42,67	€	34,99
67	79		B3	0,5	1,10	0,55											€	39,11	€	30,90
68	79		B6	1	1,10	1,10											€	78,23	€	61,80
69	79		C2	0,67	1,20	0,80											€	57,18	€	45,17
70	79		C1	1	1,20	1,20	Fascia C 20%	19	€	800,00	17,41	€	45,94				€	55,13	€	43,55
71	79		B1	0,34	1,10	0,37											€	17,18	€	13,57
72	79		B2	1,00	1,10	1,10											€	50,53	€	39,92
73	79		C2	1,00	1,20	1,20											€	55,13	€	43,55
74	79		B2	1	1,10	1,10											€	50,53	€	39,92
75	79		B5	0,66	1,10	0,73											€	33,35	€	26,35
76	79		A1	0,34	1,00	0,34											€	15,62	€	12,34
77	79		A2	1	1,00	1,00											€	45,94	€	36,29
78	75		A2	1	1,00	1,00											€	45,94	€	34,46
79	75		A3	1	1,00	1,00											€	45,94	€	34,46
80	75		A3	1	1,00	1,00											€	45,94	€	34,46
81	75		A3	1	1,00	1,00											€	45,94	€	34,46
82	75		A3	0,5	1,00	0,50											€	22,97	€	17,23
83	75		B1	0,34	1,10	0,37											€	17,18	€	12,89
84	75		B3	1	1,10	1,10											€	50,53	€	37,90
85	75		B4	1	1,10	1,10											€	50,53	€	37,90
86	75		B4	1	1,10	1,10											€	50,53	€	37,90
87	75		B4	1	1,10	1,10											€	50,53	€	37,90
88	75		B4	1	1,10	1,10											€	50,53	€	37,90
89	75		B4	1	1,10	1,10	Fascia D 5%	5									€	-		-
90	75		B5	1	1,10	1,10											€	-		-
91	75		B5	1	1,10	1,10											€	-		-
92	75		B5	1	1,10	1,10											€	-		-
93	75		B6	1	1,10	1,10											€	-		-
								93									€	8.000,00	€	6.859,62