



**COMUNE DI BERZO SAN FERMO**  
**PROVINCIA DI BERGAMO**

Via Mons. Trapletti n. 15 – 24060  
Tel. 035/821122 – Fax 035/821442  
P.I. e C.F. 00566590162

**ORIGINALE**

**DELIBERAZIONE N. 35**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE**  
**DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

L'anno **DUEMILAVENTI QUATTRO ADDÌ VENTICINQUE** DEL mese di **GIUGNO** alle ore 19:00 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

TRAPLETTI LUCIANO	SINDACO	Presente
MICHELI DANIELE	VICESINDACO	Presente
RIBOLI CHIARA GABRIELLA	ASSESSORE	Assente

Totale presenti 2

Totale assenti 1

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale Sig. PANTO' DR. NUNZIO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. TRAPLETTI LUCIANO nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 27.11.2018 di approvazione del sistema di valutazione per il Comune di Berzo San Fermo;

**RAVVISATO**, anche in virtù del nuovo CCNL del novembre 2022, di procedere ad adottare un nuovo sistema di misurazione della performance in sostituzione di quanto approvato in data 27.11.2018;

**VISTO** il parere favorevole espresso dal segretario comunale in di organismo indipendente di valutazione, rubricato al protocollo n. 2537 del 11.06.2024, in merito all'approvazione del nuovo sistema di misurazione della performance del personale (dipendente e EQ);

**DATO ATTO** che è stata inviata in data 12.06.2024 alle organizzazioni sindacali l'informazione inerente all'approvazione del nuovo sistema di misurazione della performance e che le organizzazioni non si sono avvalse del confronto previsto dall'articolo 5 del CCNL comparto funzioni locali triennio 2019-2021

**CONSIDERATO** che la prima applicazione del nuovo sistema ha effetto sulla misurazione e valutazione della performance per l'anno 2024 (da valutarsi nel 2025);

**ACQUISITO** il parere di regolarità tecnica rilasciato ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.8.2000 ed attestazione di cui al successivo art. 151;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge,

### **DELIBERA**

1. Di approvare il nuovo sistema di misurazione della performance del personale (dipendente e EQ) come da allegati alla presente;
2. Di dare atto che la prima applicazione del nuovo sistema ha effetto sulla misurazione e valutazione della performance per l'anno 2024;
3. Di procedere a pubblicare il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance sul sito dell'ente.

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile in virtù dell'urgenza ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs 267/2000.

# Sistema di valutazione dei dipendenti

## EQ (ex P.O.) escluse

Approvato con deliberazione di  
G.C. n. del

### Sommario

Premessa	pag. 2
Valorizzazione delle prestazioni rese	pag. 2
Valutazione della performance	pag. 2
Performance organizzativa: valutazione e determinazione del premio correlato	pag. 2
Performance individuale: valutazione e determinazione del premio correlato	pag. 3
Definizione dell'apporto individuale	pag. 3
Parametri e indicatori	pag. 3
Graduazioni di ciascun parametro e valori corrispondenti	pag. 4
Determinazione del compenso	pag. 5
Ulteriori condizioni per la valutazione e l'erogazione	pag. 6
Fasi della valutazione	pag. 6
Meccanismi di garanzia	pag. 6
Performance per il conseguimento di obiettivi strategici	pag. 7
Contenuti generali	pag. 7
Ammissione al finanziamento	pag. 7
Valutazione generale dei risultati	pag. 7
Allegati: modelli scheda di valutazione per area	pag. 9
Area degli operatori (ex. Cat. A)	pag. 9
Area degli operatori esperti (ex cat. B)	pag. 12
Area degli istruttori (ex cat. C)	pag. 15
Area dei funzionari (ex cat. D)	pag. 18

## Premessa

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

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

Il sistema è finalizzato alla distribuzione di parte delle risorse del fondo salario accessorio dipendenti.

## Valorizzazione delle prestazioni rese

### Valutazione delle performance

Il processo di valutazione dei dipendenti si basa considerando:

- la performance organizzativa, vale a dire il grado di realizzazione di tutti gli obiettivi assegnati
- la performance individuale, vale a dire i comportamenti assunti dal singolo dipendente

nel rispetto di quanto previsto nel CCDI.

A detto processo di valutazione si aggiungono:

- a) la premialità riconosciuta ogni anno a un solo dipendente per ciascun settore, a titolo di differenziazione del premio, nel rispetto di quanto previsto dal CCDI;
- b) le valutazioni relative a:
  - progetti predisposti per il conseguimento di parte degli obiettivi strategici, inclusi quelli della polizia locale finanziati con le risorse previste dall'articolo 208 del codice della strada, individuati annualmente dalla giunta comunale su proposta del segretario generale e dei responsabili di settore

nel rispetto delle modalità definite, nei casi in cui l'amministrazione comunale se ne avvale.

### *Performance organizzativa: valutazione e determinazione del premio correlato*

La valutazione della performance organizzativa è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi, è espressa in misura percentuale, coincide con la percentuale di raggiungimento degli obiettivi validata dal segretario/nucleo di valutazione in sede di monitoraggio finale.

In base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è stabilita la percentuale di quota da erogare così definita:

Descrizione	% di quota da erogare
Raggiungimento dell'obiettivo dal 90% al 100%	100%
Raggiungimento dell'obiettivo dal 60% all'89,99%	% proporzionale al risultato raggiunto
Raggiungimento dell'obiettivo al di sotto del 59,99%	0%.

La determinazione del premio avviene nel rispetto di quanto previsto dal CCDI. L'importo così calcolato è riparametrato considerando le assenze per aspettative non retribuite.

***Performance individuale: valutazione e determinazione del premio correlato***

***Definizione dell'apporto individuale***

Nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 150/2009, il responsabile di settore effettua una graduazione delle performance individuali dei collaboratori in maniera meritocratica e in grado di valorizzare gli sforzi e i risultati.

Il contributo dei singoli dipendenti viene valutato in base a schede di valutazione delle prestazioni individuali redatte dal responsabile di settore.

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

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

***Parametri e indicatori***

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

<b>Parametri di valutazione</b>	<b>Indicatori considerati</b>	<b>Punteggio massimo assegnabile</b>
Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)	Entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi Qualità del contributo / precisione	20
Impegno e qualità della prestazione individuale	Affidabilità Qualità Impegno Iniziativa individuale	30
Adattamento operativo	Varietà delle prestazioni richieste Flessibilità Cambiamenti organizzativi	20
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	Infra-ufficio Inter-Uffici Clienti esterni	30
	<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

### **Graduazioni di ciascun parametro e valori corrispondenti**

#### **Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati**

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	5
Livello medio di contributo	10
Livello significativo di contributo	15
Livello elevato di contributo	20

#### **Parametro: Impegno e qualità della prestazione individuale**

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

#### **Parametro: Adattamento operativo**

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

#### **Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione**

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
a) Il dipendente non è orientato a partecipare positivamente all'operatività	0

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

### ***Peso dei parametri in rapporto all'area di appartenenza***

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

Il peso attribuito è riportato nella tabella che segue.

Parametri di valutazione	Punteggio massimo assegnabile	Punteggio ponderato attribuito in base al peso della voce		
		Area operatori e area operatori esperti	Area istruttori	Area funzionari
Contributo al raggiungimento dei risultati	20	20	30	35
Impegno e qualità della prestazione individuale	30	25	20	20
Adattamento operativo	20	25	20	20
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	30	30	30	25
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### ***Determinazione del compenso***

Il calcolo del compenso individuale è determinato in base alla fascia di punteggio di appartenenza nel modo seguente:

Punteggio performance individuale in centesimi	% di compenso/quota da erogare
Valutazione da 90 a 100	100%
Valutazione da 80 a 89,99	90%
Valutazione da 70 a 79,99	80%
Valutazione da 60 a 69,99	70%
Valutazione da 50 a 59,99	60%

Valutazione al di sotto di 49,99	0%
----------------------------------	----

Detto premio:

\* è decurtato nel rispetto di quanto previsto dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/08

\* è incrementato, quando previsto, per la quota di differenziazione del premio prevista dal CCDI.

### ***Ulteriori condizioni per la valutazione e l'erogazione***

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai giorni di lavoro annuale.

Non si dà comunque corso all'erogazione del trattamento accessorio qualora il periodo lavorato nell'anno per i nei assunti e cessati sia inferiore a due mensilità.

L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo.

### ***Fasi della valutazione***

Il processo di valutazione prevede le seguenti fasi:

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

1. approvazione da parte della giunta comunale degli obiettivi per ciascun settore
2. da parte del responsabile di settore, invio a tutti i propri collaboratori, entro 30 giorni dall'approvazione del piano degli obiettivi della scheda di valutazione della performance che sarà utilizzata nella valutazione finale per l'anno d'invio.

b) Fase finale di valutazione dei comportamenti

1. entro il 31 gennaio di ogni anno, da parte del responsabile di settore, compilazione della scheda di valutazione della performance per ciascun dipendente
2. entro il 28 febbraio di ogni anno invio della scheda al servizio segreteria/personale per consentire il calcolo del premio e l'erogazione dei compensi nel rispetto del termine fissato. Dette schede devono essere state precedentemente consegnate ai dipendenti e da loro sottoscritte per presa visione dei contenuti.

### ***Meccanismi di garanzia***

I meccanismi di garanzia previsti rispetto alle valutazioni formulate prevedono:

- a) formulazione scritta motivata del ricorso avverso la valutazione da parte del dipendente, indirizzata al nucleo di valutazione, entro cinque giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricezione
- b) esame da parte del nucleo di valutazione dell'istanza presentata dal dipendente e audizione dello stesso e del soggetto valutatore per acquisire ulteriori informazioni nel merito del processo seguito, entro quindici giorni
- c) comunicazione agli interessati degli esiti dell'esame effettuato dal nucleo di valutazione, entro il medesimo termine fissato alla precedente lettera b).

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

## **Performance per il conseguimento di obiettivi strategici**

### ***Contenuti generali***

La documentazione per ciascun progetto deve indicare analiticamente:

- l'obiettivo da conseguire, specificando i risultati attesi e gli indicatori che verranno utilizzati per misurarne il raggiungimento
- la composizione dei lavoratori coinvolti
- Le attività sono svolte durante l'orario normale di lavoro e non beneficiano del compenso per lavoro straordinario se svolti al di fuori di esso.

### ***Valutazione generale dei risultati***

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

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

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

Descrizione	% di quota da erogare
Raggiungimento dell'obiettivo dal 90% al 100%	100%
Raggiungimento dell'obiettivo dal 60% all'89,99%	% proporzionale al risultato raggiunto
Raggiungimento dell'obiettivo al di sotto del 59,99%	0%.

La valutazione è riservata al segretario comunale/nucleo di valutazione

### ***Valutazione dell'apporto individuale***

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

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

**Allegati: Modelli scheda di valutazione per area**

**COMUNE DI BERZO SAN FERMO**

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI  
INDIVIDUALI  
Area degli operatori**

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

<b>Esito valutazione finale</b>		<b>punti</b>
	<b>performance organizzativa</b>	<b>0</b>
	<b>performance individuale</b>	<b>0</b>

**Il valutatore:** \_\_\_\_\_

**data:** \_\_\_\_\_

**Il dipendente:** \_\_\_\_\_

<b>Eventuali osservazioni da parte del valutato o del valutatore:</b>

**Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati**

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	5
Livello medio di contributo	10
Livello significativo di contributo	15
Livello elevato di contributo	20

**Parametro: Impegno e qualità della prestazione individuale**

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

**Parametro: Adattamento operativo**

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

**Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione**

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

**COMUNE DI BERZO SAN FERMO**

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI  
Area degli operatori esperti**

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

<b>performance organizzativa</b>	<b>0</b>
<b>performance individuale</b>	<b>0</b>

**Il valutatore:** \_\_\_\_\_

**data:** \_\_\_\_\_

**Il dipendente:** \_\_\_\_\_

<b>Eventuali osservazioni da parte del valutato o del valutatore:</b>

**Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati**

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	5
Livello medio di contributo	10
Livello significativo di contributo	15
Livello elevato di contributo	20

**Parametro: Impegno e qualità della prestazione individuale**

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

**Parametro: Adattamento operativo**

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

**Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione**

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

**COMUNE DI BERZO SAN FERMO – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI  
Area degli istruttori**

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

<b>Esito valutazione finale</b>		<b>punti</b>
	<b>Performance organizzativa</b>	<b>0</b>
	<b>performance individuale</b>	<b>0</b>

**Il valutatore:** \_\_\_\_\_

**data:** \_\_\_\_\_

**Il dipendente:** \_\_\_\_\_

<b>Eventuali osservazioni da parte del valutato o del valutatore:</b>

**Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati**

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	5
Livello medio di contributo	10
Livello significativo di contributo	15
Livello elevato di contributo	20

**Parametro: Impegno e qualità della prestazione individuale**

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

**Parametro: Adattamento operativo**

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

**Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione**

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

**COMUNE DI BERZO SAN FERMO – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI**

**Area dei funzionari**

Dipendente:					
Categoria/ posizione economica:					
Anno di riferimento:					
Valutatore:					
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>					
<b>n. obiettivo (1)</b>	<b>Descrizione obiettivo</b>	<b>% di raggiungimento dell'obiettivo validata dal segretario/ nucleo di valutazione</b>			
<b>Media del punteggio assegnato dal segretario/ nucleo di valutazione</b>					
(1) Ogni ufficio deve avere almeno un obiettivo.					
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>					
<b>PARAMETRI DI VALUTAZIONE</b>	<b>Indicatori considerati</b>	<b>Punteggio massimo assegnabile</b>	<b>Punteggio assegnato al dipendente</b>	<b>Peso %</b>	<b>Totale ponderato</b>
Contributo al raggiungimento dei risultati	Entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi Qualità del contributo / precisione	20	0	35	0
Impegno e qualità della prestazione individuale	Affidabilità Qualità Impegno Iniziativa individuale	30	0	20	0
Adattamento operativo	Varietà delle prestazioni richieste Flessibilità Cambiamenti organizzativi	20	0	20	0
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	Infra-ufficio Inter-Uffici Clienti esterni	30	0	25	0
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>		<b>100</b>	<b>0</b>

<b>Esito valutazione finale</b>		<b>punti</b>
	<b>Performance organizzativa</b>	<b>0</b>
	<b>performance individuale</b>	<b>0</b>

**Il valutatore:** \_\_\_\_\_

**data:** \_\_\_\_\_

**Il dipendente:** \_\_\_\_\_

<b>Eventuali osservazioni da parte del valutato o del valutatore:</b>

**Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati**

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	5
Livello medio di contributo	10
Livello significativo di contributo	15
Livello elevato di contributo	20

**Parametro: Impegno e qualità della prestazione individuale**

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

**Parametro: Adattamento operativo**

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

**Parametro: Orientamento all'utenza e alla collaborazione**

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

# **Sistema di valutazione del personale cui è conferito incarico di EQ (ex P.O.)**

Approvato con deliberazione  
di G.C.

## Sommario

Premessa	pag. 2
Valorizzazione delle prestazioni rese	pag. 2
Valutazione della performance	pag. 2
Performance organizzativa: valutazione e determinazione del premio correlato	pag. 2
Performance individuale: valutazione e determinazione del premio correlato	pag. 2
Definizione dell'apporto individuale	pag. 2
Parametri e indicatori	pag. 3
Graduazioni di ciascun parametro e valori corrispondenti	pag. 3
Determinazione del compenso	pag. 5
Ulteriori condizioni per la valutazione e l'erogazione	pag. 5
Fasi della valutazione	pag. 5
Meccanismi di garanzia	pag. 6
Allegato: modello scheda di valutazione	pag. 7

## **Premessa**

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

Allo scopo, di seguito è definito il sistema di valutazione delle prestazioni rese dalle posizioni organizzative.

## **Valorizzazione delle prestazioni rese**

### **Valutazione delle performance**

Il processo di valutazione delle posizioni organizzative per il riconoscimento della retribuzione di risultato si basa considerando:

- la performance organizzativa, vale a dire il grado di realizzazione di tutti gli obiettivi assegnati
- la performance individuale, vale a dire i comportamenti assunti dal singolo dipendente

nel rispetto di quanto previsto nel CCDI.

#### ***Performance organizzativa: valutazione e determinazione del premio correlato***

La valutazione della performance organizzativa è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi, è espressa in misura percentuale, in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi validata dal nucleo di valutazione.

In base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è stabilita la percentuale di quota da erogare così definita:

Descrizione	% di quota da erogare
Raggiungimento dell'obiettivo dal 90% al 100%	100%
Raggiungimento dell'obiettivo dal 60% all'89,99%	% proporzionale al risultato raggiunto
Raggiungimento dell'obiettivo al di sotto del 59,99%	0%.

La valutazione è riservata al segretario/ nucleo di valutazione

Determinato il premio, l'importo così calcolato è riparametrato considerando le assenze per aspettative non retribuite.

#### ***Performance individuale: valutazione e determinazione del premio correlato***

##### ***Definizione dell'apporto individuale***

La valutazione dell'apporto individuale avviene sulla base di indicatori, parametri e graduazioni riportati nella scheda di valutazione redatta dal segretario comunale, nel rispetto del modello allegato.

In sede di valutazione si deve tenere conto anche delle assenze che per diverse cause il dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi per: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di

servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi, eventuali recuperi di prestazioni straordinarie, ricoveri ospedalieri, day hospital, patologie con cure salvavita.

### ***Parametri e indicatori***

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

<b>Parametri di valutazione</b>	<b>Indicatori considerati</b>	<b>Punteggio massimo assegnabile</b>
Contributo al raggiungimento dei risultati	Entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi Qualità del contributo / precisione	25
Decisioni assunte sulla base dell'analisi degli esiti emergenti dai monitoraggi svolti sulle attività/servizi/prestazioni rese	Definizione di un sistema coerente di monitoraggio dell'attività, sua attuazione, analisi e utilizzo esiti emergenti	25
Gestione delle risorse di personale	Partecipazione attiva dei dipendenti assegnati Presenza di clima collaborativo e cooperativo fra i dipendenti assegnati Promozione di formazione diffusa fra i dipendenti assegnati	25
Attività orientata all'utenza e al miglioramento continuo	Orientamento ai clienti esterni Modifiche a servizi/attività per migliorarne la qualità Modifiche a organizzazione / gestione attività per migliorare le prestazioni	25
	<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

### ***Graduazioni di ciascun parametro e valori corrispondenti***

#### ***Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati***

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	5
Livello medio di contributo	15
Livello significativo di contributo	20
Livello elevato di contributo	25

#### ***Parametro: Decisioni assunte sulla base dell'analisi degli esiti emergenti dai monitoraggi svolti sulle attività/servizi/prestazioni rese***

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
a) l'EQ non ha strutturato: le attività/servizi/prestazioni rese dal proprio servizio le attività di monitoraggio da compiere sulle attività predette e le relative finalità	0
b) l'EQ ha strutturato parzialmente: le attività/servizi/prestazioni rese dal proprio servizio le attività di monitoraggio da compiere sulle attività predette e le relative finalità	5
c) l'EQ ha strutturato adeguatamente:	15

le attività/servizi/prestazioni rese dal proprio servizio le attività di monitoraggio da compiere sulle attività predette e le relative finalità	
d) l'EQ ha strutturato adeguatamente: le attività/servizi/prestazioni rese dal proprio servizio le attività di monitoraggio da compiere sulle attività predette e le relative finalità ma non si avvale in modo compiuto degli esiti dell'attività di monitoraggio per assumere decisioni	20
e) l'EQ ha strutturato adeguatamente: le attività/servizi/prestazioni rese dal proprio servizio le attività di monitoraggio da compiere sulle attività predette e le relative finalità e, nella logica del miglioramento continuo, per assumere decisione si avvale compiutamente degli esiti dell'attività di monitoraggio.	25

**Parametro: Gestione delle risorse di personale**

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
a) l'EQ non ha definito l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, non ha promosso la formazione dei collaboratori, non ha posto in essere azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori.	0
b) l'EQ non ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, non ha promosso una diffusa formazione dei collaboratori, non ha posto in essere azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori	5
c) l'EQ ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha promosso una diffusa formazione dei collaboratori, non ha posto in essere adeguate azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori	15
e) l'EQ ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha garantito una diffusa formazione dei collaboratori, ha posto in essere azioni potenzialmente utili a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori senza però raggiungere una situazione di benessere organizzativo diffuso	20
e) l'EQ ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha garantito una diffusa formazione dei collaboratori, ha posto in essere azioni che hanno generato un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori e un benessere organizzativo diffuso	25

**Parametro: Attività orientata all'utenza e al miglioramento continuo**

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
a) l'EQ non ha: considerato le richieste/ esigenze dell'utenza svolto la propria attività nella logica del miglioramento continuo valorizzato e non ha promosso la partecipazione attiva dei propri collaboratori al miglioramento dei servizi/attività/prodotti erogati e degli aspetti organizzativi connessi	0
b) l'EQ solo occasionalmente: ha tenuto in considerazione le richieste/ esigenze dell'utenza ha agito in una logica di miglioramento ha valorizzato e promosso la partecipazione attiva dei propri collaboratori al miglioramento dei servizi/attività/prodotti erogati e degli aspetti organizzativi connessi	5

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
c) l'EQ ha sufficientemente: tenuto in considerazione le richieste/ esigenze dell'utenza agito in una logica di miglioramento valorizzato e promosso la partecipazione attiva dei propri collaboratori al miglioramento dei servizi/attività/prodotti erogati e degli aspetti organizzativi connessi	15
c) l'EQ ha adeguatamente: tenuto in considerazione le richieste/ esigenze dell'utenza agito in una logica di miglioramento valorizzato e promosso la partecipazione attiva dei propri collaboratori al miglioramento dei servizi/attività/prodotti erogati e degli aspetti organizzativi connessi	20
e) l'EQ ha strutturato e adottato un sistema che garantisce: la rilevazione e considerazione delle richieste/ esigenze dell'utenza l'azione costantemente improntata al miglioramento continuo, avvalendosi degli elementi desunti dall'attività di monitoraggio raccolta, valutazione e, quando opportuno, adozione delle proposte di miglioramento avanzate dai propri collaboratori per il miglioramento dei servizi/attività/prodotti erogati e degli aspetti organizzativi connessi	25

### ***Determinazione del compenso***

Il calcolo del compenso individuale è determinato in base alla fascia di punteggio di appartenenza nel modo seguente:

Punteggio performance individuale in centesimi	% di compenso/quota da erogare
Valutazione da 90 a 100	100%
Valutazione da 80 a 89,99	90%
Valutazione da 70 a 79,99	80%
Valutazione da 60 a 69,99	70%
Valutazione da 50 a 59,99	60%
Valutazione al di sotto di 49,99	0%

Detto premio è decurtato nel rispetto di quanto previsto dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/08

### ***Ulteriori condizioni per la valutazione e l'erogazione***

All'incaricato di elevata qualificazione in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai giorni di lavoro.

Non si dà corso all'erogazione del premio qualora il periodo di conferimento incarico di EQ ( ex P.O.) sia nell'anno inferiore ai due mesi

L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo.

### ***Fasi della valutazione***

Il processo di valutazione prevede le seguenti fasi:

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

1. approvazione da parte della giunta comunale degli obiettivi per ciascun settore

2. da parte del segretario comunale invio a tutti i propri collaboratori, entro 30 giorni dall'approvazione del piano esecutivo di gestione, della scheda di valutazione della performance che sarà utilizzata nella valutazione finale per l'anno d'invio.

b) Fase finale di valutazione dei comportamenti

1. entro il 31 gennaio di ogni anno, da parte del segretario comunale, compilazione della scheda di valutazione della performance per ciascun dipendente

2. entro il 28 febbraio di ogni anno invio della scheda al servizio segreteria/personale per consentire il calcolo del premio e l'erogazione dei compensi nel rispetto del termine fissato. Dette schede devono essere state precedentemente consegnate ai dipendenti e da loro sottoscritte per presa visione dei contenuti.

### ***Meccanismi di garanzia***

I meccanismi di garanzia previsti rispetto alle valutazioni formulate prevedono:

a) formulazione scritta motivata del ricorso avverso la valutazione da parte della posizione organizzativa indirizzata al nucleo di valutazione, entro cinque giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricezione

b) esame da parte del segretario/nucleo di valutazione dell'istanza presentata dalla posizione organizzativa e audizione della stessa e del soggetto valutatore per acquisire ulteriori informazioni nel merito del processo seguito, entro quindici giorni

c) comunicazione agli interessati degli esiti dell'esame effettuato dal nucleo di valutazione, entro il medesimo termine fissato alla precedente lettera b).

Qualora la posizione organizzativa non ritenesse soddisfatte le proprie ragioni, può ricorrere agli organismi di legge preposti.

**Allegato: modello scheda di valutazione**

**COMUNE DI BERZO SAN FERMO – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI  
Personale cui è conferito incarico di EQ (ex P.O.)**

EQ:  
Settore  
Anno di riferimento  
Valutatore

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>						
<b>n. obiettivo (1)</b>	<b>Descrizione obiettivo</b>					<b>% di raggiungimento dell'obiettivo validata dal segretario/ nucleo di valutazione</b>
<b>Media del punteggio assegnato dal segretario/nucleo di valutazione</b>						
(1) Ogni ufficio deve avere almeno un obiettivo. Tutti gli obiettivi sono dettagliati nel piano esecutivo di gestione						
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>						
<b>PARAMETRI VALUTAZIONE</b>	<b>DI</b>	<b>Indicatori considerati</b>	<b>Punteggio massimo assegnabile</b>	<b>Punteggio assegnato al dipendente</b>	<b>Peso %</b>	<b>Totale ponderato</b>
Contributo al raggiungimento dei risultati		Entità del contributo al raggiungimento degli obiettivi Qualità del contributo / precisione	25	0	25	0
Decisioni assunte sulla base dell'analisi degli esiti emergenti dai monitoraggi svolti sulle attività/servizi/prestazioni i rese		Definizione di un sistema coerente di monitoraggio dell'attività, sua attuazione, analisi e utilizzo esiti emergenti	25	0	25	0

Gestione delle risorse di personale	Partecipazione attiva dei dipendenti assegnati Presenza di clima collaborativo e cooperativo fra i dipendenti assegnati Promozione di formazione diffusa fra i dipendenti assegnati	25	0	25	0
Attività orientata all'utenza e al miglioramento continuo	Orientamento ai clienti esterni Modifiche a servizi/attività per migliorarne la qualità Modifiche a organizzazione / gestione attività per migliorare le prestazioni	25	0	25	0
<b>TOTAL E</b>		<b>100</b>		<b>100</b>	<b>0</b>

Esito valutazione finale	punti
performance organizzativa	<b>0</b>
performance individuale	<b>0</b>
Media performance	<b>0</b>

**Il valutatore:** \_\_\_\_\_

**data:** \_\_\_\_\_

**Il dipendente:** \_\_\_\_\_

**Eventuali osservazioni da parte del valutato o del valutatore:**

**Parametro: Contributo al raggiungimento dei risultati**

Gradi	Punteggio
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	5
Livello medio di contributo	10
Livello significativo di contributo	15
Livello elevato di contributo	20

**Parametro: Decisioni assunte sulla base dell'analisi degli esiti emergenti dai monitoraggi svolti sulle attività/servizi/prestazioni rese**

Gradi	Punteggio
a) l'EQ non ha strutturato: le attività/servizi/prestazioni rese dal proprio servizio le attività di monitoraggio da compiere sulle attività predette e le relative finalità	0
b) l'EQ ha strutturato parzialmente: le attività/servizi/prestazioni rese dal proprio servizio le attività di monitoraggio da compiere sulle attività predette e le relative finalità	5
c) l'EQ ha strutturato adeguatamente: le attività/servizi/prestazioni rese dal proprio servizio le attività di monitoraggio da compiere sulle attività predette e le relative finalità	15
d) l'EQ ha strutturato adeguatamente: le attività/servizi/prestazioni rese dal proprio servizio le attività di monitoraggio da compiere sulle attività predette e le relative finalità ma non si avvale in modo compiuto degli esiti dell'attività di monitoraggio per assumere decisioni	20
e) l'EQ ha strutturato adeguatamente: le attività/servizi/prestazioni rese dal proprio servizio le attività di monitoraggio da compiere sulle attività predette e le relative finalità e, nella logica del miglioramento continuo, per assumere decisione si avvale compiutamente degli esiti dell'attività di monitoraggio.	25

**Parametro: Gestione delle risorse di personale**

Gradi	Punteggio
a) l'EQ non ha definito l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, non ha promosso la formazione dei collaboratori, non ha posto in essere azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori.	0
b) l'EQ non ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, non ha promosso una diffusa formazione dei collaboratori, non ha posto in essere azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori	5
c) l'EQ ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha promosso una diffusa formazione dei collaboratori, non ha posto in essere adeguate azioni finalizzate a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori	15
e) l'EQ ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha garantito una diffusa formazione dei collaboratori, ha posto in essere azioni potenzialmente utili a generare un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori senza però raggiungere una situazione di benessere organizzativo diffuso	20

e) l'EQ ha definito in modo chiaro l'organizzazione del lavoro e le responsabilità che competono a ogni collaboratore, ha garantito una diffusa formazione dei collaboratori, ha posto in essere azioni che hanno generato un clima collaborativo e cooperativo fra i collaboratori e un benessere organizzativo diffuso	25
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

**Parametro: Attività orientata all'utenza e al miglioramento continuo**

<b>Gradi</b>	<b>Punteggio</b>
a) l'EQ: non ha considerato le richieste/ esigenze dell'utenza non ha svolto la propria attività nella logica del miglioramento continuo non ha valorizzato e non ha promosso la partecipazione attiva dei propri collaboratori al miglioramento dei servizi/attività/prodotti erogati e degli aspetti organizzativi connessi	0
b) l'EQ solo occasionalmente: ha tenuto in considerazione le richieste/ esigenze dell'utenza ha agito in una logica di miglioramento ha valorizzato e promosso la partecipazione attiva dei propri collaboratori al miglioramento dei servizi/attività/prodotti erogati e degli aspetti organizzativi connessi	5
c) l'EQ: ha tenuto sufficientemente in considerazione le richieste/ esigenze dell'utenza ha agito sufficientemente in una logica di miglioramento ha valorizzato e promosso sufficientemente la partecipazione attiva dei propri collaboratori al miglioramento dei servizi/attività/prodotti erogati e degli aspetti organizzativi connessi	15
c) l'EQ pur non avendo strutturato e adottato su questi aspetti un sistema organico: ha tenuto adeguatamente in considerazione le richieste/ esigenze dell'utenza ha agito in una logica di miglioramento ha valorizzato e promosso la partecipazione attiva dei propri collaboratori al miglioramento dei servizi/attività/prodotti erogati e degli aspetti organizzativi connessi	20
e) l'EQ ha strutturato e adottato un sistema che garantisce: la rilevazione e considerazione delle richieste/ esigenze dell'utenza l'azione costantemente improntata al miglioramento continuo, avvalendosi degli elementi desunti dall'attività di monitoraggio raccolta, valutazione e, quando opportuno, adozione delle proposte di miglioramento avanzate dai propri collaboratori per il miglioramento dei servizi/attività/prodotti erogati e degli aspetti organizzativi connessi	25