

SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 21.11.2013

Settore posizione organizzativa	Unità operativa	Responsabili posizioni organizzative	Dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Servizi Amministrativi	Segreteria	Isabella Colturi Cat.D5	M.Concetta Catania Cat.C5 Beatrice Giudici Cat.C5
Servizi Amministrativi	Istruzione Pubblica	Isabella Colturi Cat.D5	
Servizi Amministrativi	Gare e Contratti	Isabella Colturi Cat.D5	
Servizi Amministrativi	Demografici	Isabella Colturi Cat.D5	Daniela Crippa Cat.C1 Tiziana Gnechi Cat.B3 Concetta Catania Cat.C5
Servizi Amministrativi	Sociali e Assistenziali	Isabella Colturi Cat.D5	Susanna Redaelli Cat.D3
Servizi Amministrativi	Suap	Isabella Colturi Cat.D5	Beatrice Giudici Cat.C5
Servizi Economico-Finanziari	Contabilità e bilancio	Costanza Loreface Cat.D5	Laura Binda Cat.C4
Servizi Economico-Finanziari	Tributi	Costanza Loreface Cat.D5	Maria Carla Canali Cat.C5
Servizi Economico-Finanziari	Economato	Costanza Loreface Cat.D5	Maria Carla Canali Cat.C5
Servizi Economico-Finanziari	Cultura e Biblioteca	Costanza Loreface Cat.D5	Manuela Nicolini Cat.C5 Maria Susanna Brunello Cat.B3
Servizi Economico-Finanziari	Servizi Sportivi	Costanza Loreface Cat.D5	Laura Binda Cat.C4
Servizi Tecnico	Edilizia Privata	Enrica Tavola Cat.D1	Giuseppina Bonfanti Cat.C1
Servizi Tecnico	Lavori pubblici	Enrica Tavola Cat.D1	Luca Pasutti Cat.D3 Filippo Amadio Cat.A5 Benedetto Donghi Cat.B1
Servizi Tecnico	Servizi Ambientali	Enrica Tavola Cat.D1	Paolo Bosisio Cat.C1 Filippo Amadio Cat.A5 Benedetto Donghi Cat.B1
Servizio Polizia locale	Polizia locale	Umberto Primo Bonacina Sindaco	Marco Vergani Cat.D4 Marco Frigerio Cat.C5

INDICATORI DI VALUTAZIONE:

Titolari di Posizioni organizzative:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
2. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
6. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Max Punti 60

VALUTAZIONE:

1. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	
<ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4
2. Orientamento alla soluzione dei problemi.	
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e , di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	4
3. Grado di autonomia e di responsabilità.	
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	2

<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	4
4. Orientamento ai risultati.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	4
5. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavori regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati. 	4
6. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenza a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	4

OLTRE A TALI INDICATORI, PER I TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE VERRA' VALUTATO IL GRADO DI UTILIZZO DEL PIANO DELLE RISORSE ASSEGNATE.

PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICATORI Cat. D e C

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzioni dei risultati	1, 2, 3 o 4	2	8
2. Livello di iniziativa personale	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
6. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		Max Punti 60

VALUTAZIONE:

1. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività. • Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e colleghi. • Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard. • Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste. 	
2. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno. • Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi. • Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità. • Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative. 	
3. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. • Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precise. • Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. • Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprendere le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati. 	
4. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi. 	
5. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	
6. Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e , di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	
<ul style="list-style-type: none"> • E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	
<ul style="list-style-type: none"> • E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	

INDICATORI Cat. A e B

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	2	8
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	3	12
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		Punti 60

VALUTAZIONE:

1.Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività. • Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e colleghi. • Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard. • Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste. 	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Manifestazione nel corso dell'anno iniziativa professionale • Modalità di reazione alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi. • Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità. • Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative. 	
3. Livello di iniziativa professionale.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. • Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precise. 	
4. Flessibilità nelle prestazioni.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno impegno a variare le mansioni assegnate • Pur manifestando difficoltà ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. 	
5. Rapporti con l'utenza.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Si rapporta in modo positivo/negativo in base alle richieste poste dall'utenza. 	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. • E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. • Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. 	

PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti = 0% della retribuzione di risultato
da 12 a 24 punti = 25% della retribuzione di risultato
da 24 a 36 punti = 50% della retribuzione di risultato
da 37 a 48 punti = 75% della retribuzione di risultato
da 49 a 60 punti = 100% della retribuzione di risultato

PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti = 0% della quota di risorse di salario accessorio destinate dalla performance organizzativa
da 12 a 24 punti = 25% della quota di risorse di salario accessorio destinate dalla performance organizzativa
da 25 a 36 punti = 50% della quota di risorse di salario accessorio destinate dalla performance organizzativa
da 37 a 48 punti = 75% della quota di risorse di salario accessorio destinate dalla performance organizzativa
da 49 a 60 punti = 100% della quota di risorse di salario accessorio destinate dalla performance organizzativa

Ogni responsabile, entro il I trimestre dell'anno successivo, dovrà relazionare al nucleo di valutazione circa il conseguimento o meno degli obiettivi assegnati, evidenziando il grado di partecipazione di ciascun dipendente al conseguimento totale o parziale di ciascun obiettivo.

SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ANNO 2013