



# COMUNE DI URAGO D'OGGIO

## PROVINCIA DI BRESCIA

Nucleo di Valutazione / OIV  
In composizione Monocratica

Il Segretario generale

Prot. n. \_\_\_\_\_ / 2016 /

Verbale n. 1/2016

Urago d'Oglio, 13/04/2016

**Oggetto: Urago d'Oglio; Piano della performance 2015.**

Il Nucleo di Valutazione, del Comune di Urago d'Oglio BS attualmente costituito in forma monocratica: Paolo Bertazzoli Segretario generale

Premesso che nel 2016 è stata approvata una nuova metodologia di valutazione permanente ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 41 DEL 13/04/2016 e un nuovo piano performance GIUNTA COMUNALE N. 61 DEL 08/06/2016

Mentre in precedenza il piano performance veniva approvato con delibera di GC n. 49 18/07/2012 del 2012 del e le metodologie di valutazione permanente sia pure sotto forma di sole schede di valutazione venivano approvate in contrattazione decentrata integrativa (biennio 2010/2011).

Il piano delle performance è la specificazione gestionale dei programmi in cui si articola la relazione previsionale e programmatica annessa al bilancio di esercizio.

E quest'ultima è la traduzione del programma generale di mandato presentato dal capo dell'amministrazione al consiglio dell'ente locale ai sensi dell'art.46, comma 3, del d.lgs. 267/2000 e dei suoi aggiornamenti attuati mediante il piano generale di sviluppo ex art. 165, comma 7.

Il piano delle performance è quindi la trasposizione nella programmazione gestionale di superiori livelli di programmazione di bilancio e di pianificazione strategica. Il che è come dire che esso traduce in obiettivi i programmi della programmazione dovendo garantire coerenza e consequenzialità al relativo processo.

Da ciò si desume che per poter dire che un obiettivo è realizzabile occorre che siano rilevabili e misurabili gli indici del suo successo. Più propriamente, la precondizione per poter parlare sensatamente di obiettivi è la loro misurabilità.

“Obiettivo”, dunque, significa “insieme di azioni rilevabili e preordinate a un fine a sua volta rilevabile empiricamente e del quale è poi ammissibile misurare l'esito”.

La misurazione è uno degli elementi costitutivi dell'azione per obiettivi. Il risultato atteso può consistere nel mantenimento di uno standard consolidato e ritenuto ottimale o nel suo miglioramento; gli obiettivi si distinguono quindi in due grosse famiglie; obiettivi di mantenimento e obiettivi di miglioramento.

Gli obiettivi si differenziano anche in funzione del loro oggetto: che può essere, in primo luogo l'attività ordinaria dell'ente. Non certo in quanto tale, ma perché oggetto di miglioramento continuo o di mantenimento se in condizioni di eccellenza. Essi possono riguardare elementi



## **COMUNE DI URAGO D'OGLIO**

### **PROVINCIA DI BRESCIA**

particolarmente significativi per il programma di governo: si parla in questi casi di obiettivi strategici.

Un altro elemento che caratterizza l'ambito concettuale dell'azione per obiettivi: ha senso parlare di obiettivi soltanto se ne è ipotizzabile la realizzazione.

Una possibilità fisica e convenzionale: ossia fondata sull'esperienza perché incentrata sull'esecuzione e quindi sull'eseguibilità. In altri termini, un obiettivo è tale se realizzabile all'esito di un insieme preordinato di azioni possibili.

Il secondo: "azione". Un'azione è un comportamento collocato in coordinate di spazio tempo. Insomma, un elemento del processo o del flusso tra una più vasta platea di accadimenti predefiniti ritenuti indispensabili per conseguire il risultato atteso. Ecco: un obiettivo è un risultato atteso, un'aspettativa, un esito voluto. Per conseguire il quale occorre intraprendere un insieme di azioni che, secondo l'esperienza, sono la precondizione della sua realizzazione.

Il terzo: "indicatore". L'indicatore è l'evento che consente di decidere se una determinata azione è stata davvero svolta. L'indicatore è importante per definire almeno due accadimenti: l'ottenimento del risultato finale atteso e il compimento di ciascuna azione che ne è la precondizione di realizzazione. Convenzionalmente possiamo quindi parlare di "indicatori di risultato" e di "indicatori di fase".

Gli indicatori sono veri e propri paradigmi: ossia termini di raffronto per decidere convenzionalmente se una determinata azione o un dato obiettivo sono stati realizzati.

Le modalità della misurazione sono molteplici: ciò significa che i risultati attesi possono essere riscontrati in più modi. Essenziale è che la verifica sia pensata e compiuta in termini convenzionalmente accettabili e accettati perché logicamente e aziendalmente possibili.

Annotazioni conclusive I contenuti del piano delle performance sono obiettivi gestionali. Obiettivi dal contenuto più o meno strategico, ma pur sempre obie. In questo senso, il D.Lgs. 150/2009 che attua l'art. 4, comma 2, lett. B), della legge 4 marzo 2009, n.15 si pone in termini di continuità con il d.lgs. 267/2000 e in condizione di sostanziale omogeneità con la bozza della Carta delle autonomie di prossima adozione.

Un importante segmento della riforma della pubblica amministrazione ruota attorno alle performance la cui definizione è però molto poco performante. Con il risultato di ingenerare equivoci e incertezze interpretativo-applicative. Meglio sarebbe parlare sempre e comunque di "prestazione lavorativa", di "grado di raggiungimento degli obiettivi", di "comportamenti organizzativi", di "ruolo", di "competenze manageriali e di "pesatura degli obiettivi", con il risultato di evitare di rincorrere concetti sfuggenti e spesso sovrapposti.

Tutta la disciplina del ciclo della performance vale per gli enti locali territoriali solo come espressione di principi. Ecco allora che per comprendere i reali contenuti della questione bisogna attendere l'approvazione del codice delle autonomie locali, al quale è demandata la necessità di assicurare coerenza all'intero sistema per renderlo effettivamente gestibile.

Data della sottoscrizione digitale

Il Segretario generale  
Paolo Bertazzoli

file originale viene sottoscritto digitalmente ex art. 12 co.2 ed art.71 Codice Amm.ne Digitale (CAD) Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Sulle copie la firma autografa è sostituita a mezzo stampa con l'indicazione del nome e cognome ai sensi dell'art. 3, co. 2, del D.Lgs. 39/1993



## COMUNE DI URAGO D'OGGIO

### PROVINCIA DI BRESCIA

Verbale n. 2/2016

Urago d'Oglio BS, 22/11/2016

piano performance GIUNTA COMUNALE N. 61 DEL 08/06/2016

Visti:

Criteri di valutazione posizioni organizzative;

Criteri di valutazione del personale schede di valutazione;

Criteri di valutazione del Segretario Comunale (decreto di nomina comune capoconvenzione);

Fasce di merito (previste in sede di approvazione delle schede di valutazione);

Piano esecutivo di gestione. Anno 2015", con relativi allegati:

Copia dei verbali della Delegazione Trattante sulla contrattazione integrativa decentrata.

L'OIV raccomanda l'attuazione dei procedimenti di monitoraggio interno ai fini della valutazione delle performance organizzative ed incentivi individuali per l'anno 2016

Nell'ambito dell'odierna seduta, l'OIV ha verificato:

- 1) la mancata attuazione di procedimenti di monitoraggio interno intermedi ai fini della valutazione delle performance individuali ed organizzative per l'anno 2015, ed altresì ha verificato la mancata assegnazione degli obiettivi alle aree funzionali.

Il Sottoscritto Segretario generale Paolo Bertazzoli rileva che ha preso servizio nel mese di aprile 2016 e da una verifica l'espletamento dei controlli interni del segretario generale precedente o precedenti o *pro-tempore* (2015) per tutto l'anno 2015 non sono emersi agli atti di questo ente.

Nomina OIV/Nucleo decreto sindacale n. 4621 del 14/07/2016

Nomina U.P.D. decreto sindacale prot. 5254 del 27/07/2016

Per l'anno in corso 2016 si è proceduto ad acquistare un sistema di controlli su tutti i comuni facenti parti della convenzione e tale attività di controlli degli atti amministrativi è emerso oltre al report che sarà inviato dal segretario generale sugli atti amministrativi possibilmente entro il 31/12, è emersa una situazione stipendiale non conforme alle normative vigenti e di CCNL Comparto Regioni ed enti locali sintetizzata nel provvedimento dirigenziale Prot. n. 7657/2016 / del 18/11/2016 avente oggetto: **Lavoro - Impiego pubblico - CCNL Regioni ed Autonomie Locali, durata annuale caducabile automaticamente per specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett.f), del CCNL dell'1.4.1999, prevista in un massimo di € 2500. Applicazione CCNL e normativa vigente; riforma e parziale annullamento precedenti decreti (prot. 795 del 23 gennaio 2013 Costelli Matilde, prot. 5493 del 6 agosto 2014 Giovanna Di Lallo; prot. 699 Salvoni Daniele, prot. 701 /2016 Masneri Germana)**

Mentre per quanto riguarda le PO, sulla base delle diverse disposizioni contrattuali succedutesi nel tempo ed ancora vigenti, gli ulteriori compensi che possono essere erogati ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, sono solo:

- a) i compensi connessi agli incarichi di progettazione, ai sensi dell'art. 92 del D.Lgs.n.163/2006;
- b) i compensi per i professionisti legali, ai sensi dell'art.27 CCNL del 14.9.2000;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale e dei compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
- d) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b) del CCNL del 6/7/1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;



## COMUNE DI URAGO D'OGLIO

### PROVINCIA DI BRESCIA

- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) della legge n.556/1996, spese del giudizio, ai sensi dell'art.8, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- f) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.16 del CCNL del 5.10.2001;
- g) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004;
- h) i compensi (art.6 del CCNL del 9.5.2006) connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n.326/2003.

Pertanto, si esclude, in modo assoluto, che, al di fuori di quelli sopra indicati, ai titolari di posizione organizzativa, possano essere legittimamente attribuiti altri ed ulteriori compensi.

A sostegno ulteriore di tale lettura interpretativa, si evidenzia che la medesima problematica, da ultimo, si era proposta anche per gli incentivi dalla legge n.326/2003, relativi alle attività istruttorie, da svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro, connesse al condono edilizio.

Pertanto, poiché solo la fonte negoziale può introdurre regole ed eccezioni alle prescrizioni da essa stessa precedentemente stabilite, la mancanza di una espressa e specifica previsione contrattuale in tal senso impedisce in modo assoluto la corresponsione ai titolari di posizione organizzativa di ulteriori e diversi compensi straordinari.

Data della sottoscrizione digitale

Il Segretario generale  
Paolo Bertazzoli

file originale viene sottoscritto digitalmente ex art. 12 co.2 ed art.71 Codice Amm.ne Digitale (CAD) Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Sulle copie la firma autografa è sostituita a mezzo stampa con l'indicazione del nome e cognome ai sensi dell'art. 3, co. 2, del D.Lgs. 39/1993



# COMUNE DI URAGO D'OGGIO

## PROVINCIA DI BRESCIA

Il nucleo di valutazione  
In composizione monocratica  
Segretario generale  
Prot. 3/2016

Urago d'Oglio, 22/11/2016

### Oggetto: Validazione Relazione sulla performance 2015

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs 150/2009, vista la delibera Civit n. 6/2012 "Linee guida per la validazione da parte degli 01V della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. n. 150/2009)" e dato l'art 14, comma 6, del D. Lgs 150/2009 il quale stabilisce che la validazione della relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dello stesso decreto, provvede all'analisi della Relazione sulla performance anno 2015 redatta dal Comune e approvata dalla Giunta comunale nella seduta del 28/01/2014 n. 6. La suddetta relazione finale sulla performance 2015 risulta essere stata predisposta dagli uffici Amministrativi contabili, sulla base delle schede analitiche sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi e degli obiettivi di PEG/PDP, presentate dai responsabili di area, anche in relazione al mantenimento dello standard, e ai progetti derivanti dalle schede PEG.

Visti

- il decreto legislativo n.267/2000;
- il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, e, in particolare, l'art. 24;
- il regolamento del sistema integrato dei controlli interni, e, in particolare;
- il Piano esecutivo di gestione per l'anno 2015 unificato organicamente con il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 c. 1 del TUEL 267/2000 e il Piano delle Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con delibera di GC n. 49 18/07/2012 del 2012

Premesso che nel 2016 è stata approvata una nuova metodologia di valutazione permanente ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 41 DEL 13/04/2016 e un nuovo piano performance GIUNTA COMUNALE N. 61 DEL 08/06/2016

Mentre in precedenza il piano performance veniva approvato con delibera di GC n. 49 18/07/2012 del 2012 del e le metodologie di valutazione permanente sia pure sotto forma di sole schede di valutazione venivano approvate in contrattazione decentrata integrativa (biennio 2010/2011).

**Il nucleo di valutazione ritiene la relazione conforme al dettato normativo ed ha tenuto conto del corretto iter di coinvolgimento dei diversi attori. Stante quanto sopra esposto, il nucleo decide di validare la relazione finale sulla performance, ora per allora, al 31/12/2015, come previsto dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009.**

Il Nucleo di Valutazione attualmente costituito in forma monocratica si pone l'obiettivo di recuperare per il 2016 il grave ritardo alla liquidazione degli emolumenti incentivanti erogati a dicembre 2016 e relativi all'anno 2015, oltre a dare la massima trasparenza con indicazione al posto del nome e cognome di un codice per dare contezza ai cittadini di come vengono spese le risorse del CCNL vigente in favore delle diverse risorse umane dell'ente garantendo parimenti la non eccedenza dei dati e la riservatezza.

Data della sottoscrizione digitale

Il Segretario generale  
Paolo Bertazzoli

file originale viene sottoscritto digitalmente ex art. 12 co.2 ed art.71 Codice Amm.ne Digitale (CAD) Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Sulle copie la firma autografa è sostituita a mezzo stampa con l'indicazione del nome e cognome ai sensi dell'art. 3, co. 2, del D.Lgs. 39/1993



**COMUNE DI URAGO D'OGLIO**  
**PROVINCIA DI BRESCIA**

---

Analisi qualitativa e quantitativa del personale

---

Allegato A del documento “Relazione sulla performance anno 2015”

---

Comune di Urago d’Oglio (Brescia)

---



## COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Analisi qualitativa e quantitativa del personale

Allegato A del documento "Relazione sulla performance anno 2015"

Comune di Urago d'Oglio (Brescia)





## COMUNE DI URAGO D'OGGIO

### SCHEDA ANALISI

Dipendente	Qualifica	Area Operativa	Area Operativa nell'Ente
ARISI SILVIA	C5	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Protocollo
COSTELLI MATILDE	C2	Area Servizi finanziari Responsabile del procedimento	Tributi - Economato
DI LALLO GIOVANNA	C4	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Segreteria
FUSTINONI RENATA	C4	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Segreteria
MARINI MARIA	B5	Area Tecnica	Amministrativo
MASNERI GERMANA	C5	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Demografici - Leva - Elettorale - Statistica
MATTUSI MASSIMO	C5	Area Vigilanza	Agente di Polizia Locale



## COMUNE DI URAGO D'OGLIO

<b>MIRANI MOIRA</b>	D1	Area Servizi finanziari Responsabile del procedimento Responsabile di Area	Ragioneria - Personale - Tributi - Commercio
<b>SALVONI DANIELE</b>	C5	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Servizi sociali - Sport e Tempo libero - Cultura
<b>TOTI ELIANA</b>	C5	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Demografici - Leva - Elettorale - Statistica
<b>TRIPODI MARCELLO</b>	D2	Area Vigilanza	Istruttore direttivo Polizia Locale
<b>VOLPI CATERINA</b>	C3	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Assistente ad personam (c/o asilo nido)

### SCHEDA ANALISI

Dipendente	Qualifica	Area Operativa	Area Operativa nell'Ente
<b>ARISI SILVIA</b>	C5	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Protocollo
<b>COSTELLI MATILDE</b>	C2	Area Servizi finanziari Responsabile del procedimento	Tributi - Economato



## COMUNE DI URAGO D'OGLIO

<b>DI LALLO GIOVANNA</b>	C4	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Segreteria
<b>FUSTINONI RENATA</b>	C4	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Segreteria
<b>MARINI MARIA</b>	B5	Area Tecnica	Amministrativo
<b>MASNERI GERMANA</b>	C5	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Demografici - Leva - Elettorale - Statistica
<b>MATTUSI MASSIMO</b>	C5	Area Vigilanza	Agente di Polizia Locale
<b>MIRANI MOIRA</b>	D1	Area Servizi finanziari Responsabile del procedimento Responsabile di Area	Ragioneria - Personale - Tributi - Commercio
<b>SALVONI DANIELE</b>	C5	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Servizi sociali - Sport e Tempo libero - Cultura
<b>TOTI ELIANA</b>	C5	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Demografici - Leva - Elettorale - Statistica
<b>TRIPODI MARCELLO</b>	D2	Area Vigilanza	Istruttore direttivo Polizia Locale
<b>VOLPI CATERINA</b>	C3	Area Amministrativa Responsabile del Procedimento	Assistente ad personam (c/o asilo nido)

---

Il sistema di valutazione

---

Allegato B del documento “Relazione  
sulla performance anno 2015”

---

Comune di Urago d'Oglio (BS)

---



## COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Si riporta integralmente l'art. 7 del Regolamento delle Performance:

### **Sistema di misurazione e valutazione individuate dei responsabili di servizio e dei dipendenti**





Il presente sistema di valutazione concentra in modo preminente l'attenzione sulla valutazione della performance e, quindi, delle prestazioni del personale.

La valutazione delle prestazioni è un processo continuo che coinvolge il valutato e il valutatore nel corso dell'intero anno ed uno strumento gestionale finalizzato ad incidere sul risultato organizzativo che l'Ente si attende dal dipendente per il miglioramento dei risultati dell'Ente nel suo complesso.

← Costituiscono oggetto di valutazione della performance dei Responsabili di Servizio anche alla luce del D.Lgs. 150 del 2009:

- ! Il raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati con il PEG/PDO;
- ! competenze manageriali dimostrate e contributo assicurato alla performance organizzativa generate;
- U gestione dei rapporti con l'utenza;
- f. capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Costituiscono oggetto di valutazione della performance dei dipendenti:

-  il raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati con il PEG/PDQ;
-  competenze professionali dimostrate;
-  gestione dei rapporti con l'utenza;
-  livello del contributo assicurato alla performance del Servizio presso cui svolge la propria attività lavorativa.

Non costituiscono oggetto del sistema di valutazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli.

E' importante sottolineare che in sede di valutazione, il Nucleo per i Responsabili di Servizio e questi ultimi nei confronti dei propri dipendenti, dovranno esprimere esclusivamente un giudizio di ciò che il valutato ha fatto o non ha fatto e sui comportamenti attivati nel periodo considerato.

In sostanza, non si tratta di pronunciarsi sull'intelligenza o capacità in astratto dell'individuo ma solo concentrarsi sulla performance individuate in un periodo



## COMUNE DI URAGO D'OGLIO

determinato.

Lo strumento di valutazione riassunto nella scheda di valutazione delle prestazioni nelle risultanze dell'allegato A.

Di seguito, verranno, quindi, esaminati i vari elementi da valutare e i singoli fattori che li costituiscono:

### **A) - RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVI SPECIFICI DEL PEG/PDO (sia per i Responsabili che per i dipendenti)**

Sotto tale voce si valuta il raggiungimento degli obiettivi specifici predeterminati e definiti in stretto raccordo con il processo generale di programmazione dell'ente in sede di PEG/PDQ.

La valutazione fa riferimento ai risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi prefissati. Lo scopo della valutazione dei risultati è quello di fare un'analisi oggettiva dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi e di individuare le cause dell'eventuale mancato raggiungimento degli stessi.

La principale caratteristica dei risultati attesi è precisamente data dalla loro misurabilità, che può essere espressa, tra l'altro, come segue:

1. Risultati attesi - *risultati raggiunti*: il primo livello "logico" e di massima sintesi, richiede di attestare se il risultato è stato completamente (100%), parzialmente o per nulla raggiunto ed in che percentuale ciò è avvenuto. Si tratta della misurazione minima ed obbligatoria;

e dall'indicatore principale:

2. *rispetto dei tempi*: si focalizza l'attenzione sulla capacità di conseguire i risultati attesi entro le scadenze preventivate. Si tratta del principale indicatore di risultato ma non è da escludere che, in sede di predisposizione del Peg/Pdo ne possano essere individuati degli altri.

La scelta assunta presuppone quindi che, in sede di definizione degli obiettivi, si predetermini un numero contenuto di obiettivi specifici esplicitati nel PEG/PDO, suscettibili di misurazione in ordine al raggiungimento. Tali obiettivi specifici sono naturalmente aggiuntivi e di miglioramento rispetto alla normale operatività dell'Ente.

Peraltro, il Responsabile dell'area procede, dinamicamente, al monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi oggetto di valutazione, al fine di individuare eventuali aspetti di criticità o eventi non previsti, in conseguenza dei quali proporre l'adozione dei correttivi e degli aggiustamenti più opportuni, con ricorso eventualmente alla rinegoziazione in



## COMUNE DI URAGO D'OGLIO

corso d' anno.

### **! - GESTIONE DEI RAPPORTI CON L'UTENZA (Responsabili di servizio e dipendenti)**

Al sensi del D. Lgs. 150 del 2009 nella valutazione della performance di tutti i dipendenti non si può non tenere conto della valutazione fatta dai cittadini e, in genere dagli utenti dei servizi.

Diventa pertanto determinante l'analisi condotta dagli utenti sul livello di soddisfazione dei servizi erogati in quanto la valutazione della performance implica l'analisi del grado di soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi (art. 3 D.Lgs 150 del 2009).

Sotto tale profilo si verifica come il servizio, nel suo complesso, stato in grado di soddisfare gli interessi dei destinatari dei servizi e degli interventi (utenti diretti del servizio) ed attuare uno stile di funzionamento e di rapporto con l'utenza improntato a prontezza, chiarezza e soddisfazione dell'utente.

### **C) - CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

**COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE - Responsabili di Servizio**  
**COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE - Dipendenti del Servizio**

Si tratta di analizzare Quei comportamenti indicativi di "COME SI E' AGITO" ossia si rivolge l'attenzione prioritaria alle modalità esecutive con cui resa la prestazione lavorativa nell'arco temporale oggetto di valutazione.

E' l'area legata alla osservazione ed interpretazione dei comportamenti dei valutati: episodi, situazioni, atteggiamenti "osservati" nella vita quotidiana dell'ente.

Per ciò che riguarda i Responsabili, come si vedrà in seguito, il Nucleo fornisce il proprio apporto affinché tale valutazione sia esprimibile in parametri oggettivamente riconosciuti.

A tal fine è stata predisposta una lista di fattori di comportamenti "virtuosi" che esplicitano il contributo conseguentemente richiesto ad ogni Responsabile di servizio e, all'interno del servizio, di ogni dipendente. Tali fattori comportamentali sono da intendersi in una logica di sviluppo delle capacità personali e mirano a favorire la elevazione delle capacità gestionali (sia delle risorse economiche/strumentali che, in primis, delle risorse umane), decisionali e, anche per i dipendenti, professionali.

Tale piano di valutazione è basato su una lista di fattori tipo riportata nella scheda di valutazione allegata. La valutazione dovrà stabilire in quale misura il comportamento reale del valutato si avvicina al comportamento tipo riportato nella lista e specificato nella scheda di valutazione.

La tecnica adoperata sarà la scala di giudizio, consistente in una lista dei fattori/sotto-fattori di valutazione prescelti per ognuno dei quali si contempla una scala di graduazioni (da insufficiente ad ottimo da minimo a massimo o, in via alternativa con giudizio sintetico



## COMUNE DI URAGO D'OGLIO

---

numerico). Per ognuno di questi fattori, il Nucleo di Valutazione per i Responsabili e, questi ultimi per i dipendenti del servizio, indicherà in quale misura o grado il fattore stesso, a suo giudizio, presente nell'individuo esaminato o in che misura sono state espresse le competenze richieste dal ruolo (metodologia per fattori e per gradi). Il punteggio finale ottenuto sommando i punteggi relativi ai singoli fattori ed operando la relativa eventuale media.

### **- CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI (Responsabili di Servizio)**

Al sensi dell'art.9 del D.lgs. 150 del 2009, viene richiesto espressamente di effettuare un'analisi sulla capacità di differenziazione del giudizio dei Responsabili di Servizio all'atto della valutazione dei propri collaboratori. La novità normativa deriva dall'analisi dei giudizi sommari effettuati negli anni dal nucleo della dirigenza nelle varie amministrazioni e che hanno portato il più delle volte a delle erogazioni a pioggia dei premi incentivanti giudicati severamente dalla Corte dei Conti in quanto causa di potenziali danni all'erario. Pertanto, il nucleo di valutazione tenuto a visionare le schede di valutazione dei dipendenti di ogni servizio redatte dai Responsabili con il fine di verificare se questi ultimi, hanno differenziato i propri giudizi o si sono limitati ad una valutazione identica degli stessi.

### **E)- LIVELLO DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DEL SERVIZIO PRESSO CUI SVOLGE LA PROPRIA ATTIVITA' LAVORATIVA (Per i dipendenti)**

Il Responsabile del Servizio deve valutare il contributo personale offerta da ciascun dipendente al raggiungimento della performance del Servizio.