



Cremona

COMUNE DI CREMONA

All. A)

Ricognizione del Sistema misurazione e valutazione della performance

PERSONALE DIRIGENTE

*Modello scheda di misurazione e valutazione del personale Dirigente***Scheda di Valutazione delle Performance Dirigenziali – Anno**

0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'	ON/OFF
1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE	25 PUNTI
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE	60 PUNTI
A. Ambito politico: verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione (obiettivi di programmazione e di gestione)	10
B. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (intersettoriali o individuali)	40
C. Indicatori di performance dei servizi: (output, utenza, standard di erogazione dei servizi)	10
3) COMPORTAMENTO MANAGERIALE	15 PUNTI
Grado di copertura del ruolo:	
• Fattore: capacità di programmazione e reporting	6
• Fattore: Presidio dei processi e valutazione del personale assegnato	9
TOTALE GENERALE	100 PUNTI
PENALITA' PER LA NON ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE	DETRAZIONE DA O A 10 PUNTI
TOTALE	

*Modello scheda di misurazione e valutazione del personale Dirigente***1. PREMESSA****1.1. Accesso alla premialità a livello di Ente**

Per l'Amministrazione Comunale di Cremona l'obiettivo "Strategico di accesso alla premialità" è considerato obiettivo altamente strategico il cui eventuale mancato raggiungimento (trattasi di obiettivo on/off ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto) sarà pregiudiziale per l'attribuzione di qualsiasi premialità.

Tale obiettivo produrrà i suoi effetti negativi sulla distribuzione dell'indennità di risultato, salvo che il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sia discendente da scelte e/o indirizzi rappresentati in maniera formale dall'Amministrazione Comunale.

1.2 Ambiti di valutazione e pesi attribuiti

Raggiunto l'obiettivo altamente "Strategico di accesso alla premialità", la valutazione dei Dirigenti viene effettuata con riferimento a tre componenti che hanno pesi differenziati rispetto al totale (100) del punteggio attribuibile al dirigente:

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

25 punti, con 3 elementi valutativi che concorrono alla valutazione finale caratterizzati da parametri misurabili;

2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

60 punti di cui:

- Ambito politico con riferimento all'attuazione degli obiettivi di programmazione e gestione: 10 punti;
- grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali o individuali assegnati): 40 punti
- indicatori di performance dei Servizi: 10 punti

3) COMPORTAMENTO MANAGERIALE

15 punti con riferimento al grado di copertura del ruolo dirigenziale.

- capacità di programmazione e reporting: 6 punti
- capacità di assegnazione degli obiettivi e valutazione del personale assegnato: 9 punti;



Modello scheda di misurazione e valutazione del personale Dirigente

1) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

L'ambito di misurazione e valutazione della performance di ente riguarda il riconoscimento dei risultati ottenuti dall'intera organizzazione verso i portatori di interesse rispetto ad indicatori interni di "buona salute", coerentemente con quanto indicato dal D.lgs n. 150/2009, dal Dlgs n. 74/2017 e dall'ANAC..

In particolare, si prevede che la misurazione della performance dell'ente sia articolata di norma in almeno tre item definiti annualmente, come di seguito illustrati:



*Modello scheda di misurazione e valutazione del personale Dirigente***2) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE****A) Ambito politico**

La valutazione relativa all'attuazione delle strategie dell'Amministrazione da parte dell'Ente è espressa sentiti il Sindaco e gli Assessori, ciascuno per gli ambiti di rispettiva competenza, con riferimento agli strumenti di programmazione e pianificazione approvati dall'Amministrazione, ossia il Documento Unico di Programmazione (obiettivi strategici e operativi) e Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance (obiettivi esecutivi e gestionali).

La misurazione del risultato viene definita secondo la seguente graduazione:

- | | | |
|--|--------|-------|
| 1. attuazione efficace degli obiettivi coerenti con gli indirizzi politici e gestionali | fino a | punti |
| 2. partecipazione attiva della struttura nella traduzione degli indirizzi strategici in obiettivi | fino a | punti |
| 3. sviluppo di efficace interazione intersettoriali e interdirigenziali per l'attuazione degli obiettivi collegati alle strategie dell'amministrazione | fino a | punti |
| 4. attuazione delle strategie con modalità innovative e flessibili | fino a | punti |

B) Grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali o individuali) assegnati

L'indirizzo che l'Amministrazione Comunale di Cremona intende dare alla struttura dirigenziale è principalmente il privilegiare il lavoro di squadra trasversale. Pertanto si reputa necessario valorizzare molto gli obiettivi trasversali.

Possono essere previsti singoli obiettivi individuali del dirigente o della sua struttura.

Quindi, gli obiettivi cui può essere assegnato un **punteggio massimo di 40** punti, deriveranno da proposte di:

- **obiettivi intersettoriali**, con differenziazione da parte dei singoli dirigenti in termini di contributo alla realizzazione del progetto;
- **obiettivi operativi**, rappresentati nel Documento Unico di Programmazione al fine di declinare la parte operativa nella programmazione esecutiva;
- **obiettivi esecutivi**, rappresentati nel Peg/Piano della Performance
- **obiettivi gestionali** riconducibili all'attività ordinaria purchè alimentati da indicatori e target aventi natura sfidante.

Il processo di definizione degli obiettivi prevede che le proposte siano formulate dai Dirigenti, condivise con gli Assessori di riferimento coerentemente con i contenuti del Documento Unico di Programmazione vigente, collegando organicamente ambito strategico (Dup), obiettivo strategico (Dup), obiettivo operativo (Dup), obiettivo esecutivo o gestionale (Peg/Piano della Performance), inoltrate al Segretario Generale e successivamente condivise collegialmente con la Giunta.

Gli obiettivi proposti verranno quindi **ponderati a cura del Nucleo di Valutazione** al fine di valutarne l'effettiva consistenza e coerenza in termini di requisiti richiesti dalle norme per gli obiettivi dirigenziali.

Ai fini della ponderazione preventiva i dirigenti saranno invitati a fare proposte di pesatura degli obiettivi presentati, attribuendo livelli di giudizio differenziati (alto, medio, basso) secondo la procedura già seguita.

Gli obiettivi assoggettati al sistema di misurazione e valutazione saranno pari a 5.

Limitatamente agli obiettivi intersettoriali le proposte di ponderazione potranno prevedere la medesima proposta di pesatura per ogni Dirigente dei settori coinvolti.

Il Nucleo di Valutazione determinerà la distribuzione del relativo punteggio fino ad un massimo di 40 punti, coerentemente con quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs 150 del 2009-.

C) Indicatori di performance dei servizi

L'oggetto della valutazione è inerente il monitoraggio, intermedio e finale, di:

- output
- utenza dei servizi
- indicatori di performance dei servizi erogati.

Il Nucleo di Valutazione determinerà la distribuzione del punteggio in esito al livello di **peggioramento/invarianza/miglioramento** rilevato fino ad un massimo di 10 punti.

*Modello scheda di misurazione e valutazione del personale Dirigente***3) AMBITO DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE**

Il **grado di copertura del ruolo** concerne alcuni aspetti chiave del comportamento atteso dal dirigente nell'espletamento della sua funzione di responsabile di risorse umane, strutture e risorse finanziarie.

In particolare sono considerati i seguenti aspetti:

A. Capacità di programmazione e reporting:**6 punti**

Saranno oggetto di misurazione e valutazione dei risultati:

- la capacità di programmare e pianificare l'attività (max 3 punti)
- la capacità di rispettare le fasi, i tempi e le modalità di svolgimento dei processi di programmazione e rendicontazione (max 3 punti)

B. Capacità di assegnazione degli obiettivi e di valutazione del personale assegnato:**9 punti**

(gestione dei processi di assegnazione degli obiettivi e livelli di differenziazione delle valutazioni espresse)

Sarà oggetto di misurazione e valutazione dei risultati:

- presidio dei processi (max 4,5 punti)
- valutazione finale e capacità di saper effettuare valutazioni differenziate, anche alla luce del diverso numero di unità di personale assegnato a ciascuna Direzione. (max 4,5 punti)

La valutazione degli ambiti indicati è svolta a cura del Nucleo di Valutazione sulla base della raccolta di specifici elementi istruttori.

4) ACCESSO ALLA PREMIALITÀ INDIVIDUALE, PENALIZZAZIONI E QUOTE AGGIUNTIVE**4.1. Soglia minima di accesso alla premialità individuale**

La soglia minima di accesso al sistema premiale è costituita dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti.

4.2. Penalità per la non attuazione delle misure per la trasparenza e l'anticorruzione

Laddove venisse riscontrata la mancata attuazione degli obblighi su anticorruzione e trasparenza, consegnerà la riduzione del punteggio complessivo totale conseguito nelle tre componenti della scheda fino ad un massimo di 10 punti. La valutazione viene effettuata a cura del Nucleo di Valutazione sulla base della verifica dell'ottemperanza alle misure previste dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente.

In particolare saranno presi in esame:

1. rispetto dei termini procedurali;
2. contenimento della fattispecie di affidamento diretto di appalti di servizi, lavori e forniture;
3. rispetto del più generale divieto di rinnovi e proroghe contrattuali;
4. distinzione, nell'ambito dei procedimenti amministrativi, delle figure del Responsabile del Procedimento e del Responsabile del Provvedimento;
5. numero degli accessi civici pervenuti ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013;
6. osservanza del regolamento per l'attribuzione degli incarichi ai dipendenti;
7. controlli a campione su autocertificazioni;
8. attestazioni sull'assenza di conflitto di interesse e rilevazione di obblighi di astensione.

Sono previsti due monitoraggi aventi ad oggetto le misure sopra indicate: uno relativo al primo semestre e uno relativo al secondo semestre. Le penalità saranno applicate considerando il riscontro puntuale di ciascuno degli item indicati oggetto di monitoraggio. Le mancate rendicontazioni determineranno una penale pari a 10 punti.

*Modello scheda di misurazione e valutazione del personale Dirigente***4.3 Quote aggiuntive**

Nell'ambito delle risorse residuali disponibili sul fondo di risultato dell'area della dirigenza definito annualmente – al netto quindi delle somme previste in via preventiva per il riconoscimento del premio di risultato - e nella misura massima del 50%, è possibile prevedere l'erogazione di quote aggiuntive di premio.

Le quote aggiuntive (con valore minimo di € 1.000,00 e valore massimo di € 10.000,00) vengono attribuite dal Nucleo di Valutazione su proposta del Segretario Generale, sentito il Sindaco e la Giunta Comunale, o in relazione a situazioni specifiche - in ogni momento del processo valutativo integrativo della programmazione - oppure in occasione della valutazione finale in relazione a risultati particolarmente rilevanti.

L'assegnazione delle quote, riferite ad obiettivi di particolare rilevanza intervenuti in corso di programmazione e non preventivabili, viene valutata secondo criteri che tengono conto di almeno uno dei seguenti elementi:

- A. Particolare rilevanza per il valore pubblico generato;
- B. Innovatività intesa come innovazione di prodotto e/o di processo (obiettivo sfidante e misurabile)
- C. Rilevanza intesa come strategicità del pieno raggiungimento dell'obiettivo in relazione alle politiche dell'Amministrazione.

L'accesso a tale premialità presuppone sempre comunque il raggiungimento nella scheda di valutazione di un punteggio minimo di 60 punti e aver conseguito almeno il 50% del punteggio sugli obiettivi individuali.

5) MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI E INDICATORI DI PERFORMANCE, PROCEDURA DI COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE E MECCANISMI DI GARANZIA

I Dirigenti, con cadenza semestrale, effettuano il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi assegnati. La relazione di monitoraggio infra-annuale contiene informazioni circa lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati con il PEG/Piano della Performance viene redatta dal Servizio Specialistico Programmazione, Controllo di Gestione e Rapporti con le Partecipate, riscontrata dal Segretario Generale dal Nucleo di Valutazione nonché dalla Giunta Comunale.

Il livello di rendicontazione è differenziato in ragione degli obiettivi esecutivi/gestionali ancorati o non al sistema di misurazione e valutazione delle performance dirigenziali.

In esito al monitoraggio potranno essere presentate:

1- proposte di variazioni al Piano di obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance.

Qualora si verifichi tale circostanza, sarà necessario condividere con l'Assessore di riferimento la richiesta, evidenziando le motivazioni a supporto, le preliminari azioni correttive prese in considerazione e specificando quali elementi degli obiettivi sono oggetto di proposte di rimodulazione. Le proposte di variazione dovranno essere valutate coerentemente con lo stato di attuazione degli obiettivi operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione da cui discendono gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance.

Le richieste saranno trasmesse al Segretario Generale, al Servizio Controllo di Gestione e sottoposte all'attenzione del Nucleo di Valutazione e alla Giunta.

In caso di positivo riscontro si darà corso alla formale variazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance e all'eventuale ripesatura degli stessi obiettivi.

2- proposte di assegnazioni di nuovi obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance

Le proposte di nuovi obiettivi devono essere presentate dal Dirigente, condivise e sottoscritte dall'Assessore di riferimento e limitarsi a obiettivi strategici e/o gestionali di assoluta rilevanza e significatività.

L'inserimento di nuovi obiettivi, essendo per natura finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione, richiederà, se del caso, il successivo adeguamento dei contenuti del Documento Unico di Programmazione. Dovranno inoltre essere proposti esclusivamente indicatori e relativi target previsti dal modello informatico per la gestione del ciclo della performance.

Come per la variazione degli obiettivi, le richieste di assegnazioni di nuovi obiettivi saranno trasmesse al Segretario Generale, al Servizio Controllo di Gestione, sottoposte all'attenzione del Nucleo di Valutazione e alla Giunta.

In caso di positivo riscontro, si darà corso alla formale variazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance e alla pesatura degli stessi da parte del Nucleo di Valutazione.

*Modello scheda di misurazione e valutazione del personale Dirigente*

Il Nucleo di Valutazione di Valutazione, sulla base della relazione semestrale di andamento del PEG/Piano della Performance, presenta al Sindaco una nota nella quale vengono evidenziati potenziali punti critici nella performance della struttura amministrativa nel suo complesso.

Nel caso in cui la relazione del Nucleo di Valutazione evidenzi criticità nella performance della struttura amministrativa, i Dirigenti interessati predispongono, in apposita relazione, le proposte di azione correttiva che saranno esaminate in seduta congiunta con l'amministrazione per disamina e valutazione.

La valutazione conclusiva è comunicata in appositi incontri tra il Presidente del Nucleo di Valutazione ed il Dirigente valutato.

Durante tali incontri, ai quali possono assistere i componenti esterni del Nucleo di Valutazione, copia della scheda di valutazione è consegnata al valutato, il quale entro il termine perentorio di sette (7) giorni dalla ricevuta può formulare richiesta di riesame al Nucleo di Valutazione.

Quest'ultimo, sentito il diretto interessato, si esprime in merito alla possibilità di revisione/modifica del giudizio formulato, dandone comunicazione all'Amministrazione ed al soggetto interessato.

Tale attività vale ai fini dell'art. 7, comma 2 bis del D.Lgs. n. 150/2009 in merito alle procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

*PERSONALE RESPONSABILE DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA*



Cremona
COMUNE DI CREMONA

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE DEL COMUNE DI CREMONA**

ANNO

Nome Cognome Valutato:

Settore

Posizione Organizzativa

Nome Cognome Valutatore (Dirigente)

Valutazione complessiva attribuita /100

Firma per ricevuta

AMBITO MIGLIORAMENTO

(in tale fase si sviluppano eventuali segnalazioni/suggerimenti finalizzati a migliorare la performance dell'incaricato di posizione organizzativa)



Cremona
COMUNE DI CREMONA

RESPONSABILI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SCHEDE VALUTATIVA *

* valori schede 2018/2019 come da risultanze relazioni sindacali

0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'	ON/OFF
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE E DI SETTORE	Punt.20
1) DI ENTE (max 10): Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di Ente	Vedi note
2) DI SETTORE (max.10): Contributo agli ambiti di performance del Settore l'ambito di valutazione della performance del Settore si sviluppa attraverso: - il grado di raggiungimento degli obiettivi intersettoriali e settoriali, - il monitoraggio degli indicatori di performance dei servizi del Settore	Vedi note
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO	Punt.50
2.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi del Servizio assegnati (max..40)	
2.2 Monitoraggio degli Indicatori di Performance del Servizio (Relazione) (max 10)	
3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	P.unt.30
3 Valutazione dei comportamenti organizzativi <i>(Con valutazione dirigenziale dei 6 fattori inerenti le caratteristiche del comportamento professionale e manageriale con valutazione per ogni singolo fattore da 0 a 5)</i>	<u>Da compilare</u>
TOTALE GENERALE	/100
PENALITA' PER LA NON ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE RELATIVAMENTE ALLE COMPETENZE ATTRIBUITE	Detrazione da 0 a 10

Criteri Applicativi

0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'

Vengono trasferiti alle Posizioni Organizzative i criteri definiti per la dirigenza nell'ambito dell'obiettivo a) di Ente. L'obiettivo è on/off ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto; il mancato raggiungimento dell'obiettivo d'ente non consente di accedere al premio di risultato.

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE/SETTORE max 20 punti

Relativamente a tali fattori di valutazione viene fatto riferimento espressamente a componenti speculari della scheda dirigenziale con un recepimento proporzionale delle valutazioni acquisite dalla figura apicale negli ambiti corrispettivi (**Riferimento fattori 1 e 2 delle schede di valutazione dirigenziali) effettuato direttamente dal Servizio Organizzazione, Qualità Sviluppo Risorse**

1.1. partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di Ente

1.2. contributo agli ambiti di performance del Settore

l'ambito di valutazione della performance del Settore si sviluppa attraverso:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi intersettoriali e settoriali,
- il monitoraggio degli indicatori di performance dei servizi del Settore

2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO max 50 punti

2.1- Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati

Ai fini della misurazione della performance individuale verrà individuato un numero massimo di norma non superiore ai 5 obiettivi correlati agli obiettivi del Dirigente, al Documento Unico di Programmazione, al P.E.G/Piano della Performance. Potranno essere altresì assegnati obiettivi gestionali riconducibili all'attività ordinaria, purché alimentati da indicatori e target di natura sfidante.

Dovranno essere individuati in termini precisi gli indicatori, i risultati attesi e il peso dei singoli obiettivi, tenendo conto che dovranno essere poi rendicontati in termini puntuali e con precisa indicazione dei risultati raggiunti al momento della restituzione.

Ai fini della ponderazione preventiva dovranno essere individuati proposte di pesatura degli obiettivi presentati complessivamente proposti attribuendo livelli di giudizio differenziati (alto ; medio ; basso).

Il Nucleo di Valutazione attiverà un'azione di verifica e monitoraggio rispetto ai criteri di graduazione e pesatura degli obiettivi assegnati dalle varie Direzioni.

2.2-Indicatore di performance del Servizio

L'oggetto di valutazione è inerente il monitoraggio degli indicatori di performance del servizio. In tale ottica **le varie direzioni dovranno sviluppare una breve relazione ad integrazione della scheda** che analizzi concretamente il trend annuale degli indicatori di performance per ogni p.o. rispetto allo standard previsto e che conseguentemente attribuisca un punteggio con un valore diversificato a seconda che gli standard siano migliorati, mantenuti, peggiorati

3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI max 30 punti

La scheda dovrà essere corredata anche delle valutazioni inerenti le caratteristiche del comportamento professionale e manageriale, di competenza del dirigente

PENALITA' PER LA NON ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE RELATIVAMENTE ALLE COMPETENZE ATTRIBUITE

Il Dirigente dovrà segnalare coerentemente con i risultati raggiunti dal Settore di competenza, eventuali criticità della posizione organizzativa rispetto al raggiungimento dei livelli di attuazione delle misure preventive in materia di anticorruzione e trasparenza relativamente alle competenze attribuite.

QUOTE AGGIUNTIVE DI RISULTATO

Nell'ambito delle risorse disponibili sul fondo di risultato dell'area delle posizioni organizzative, al netto quindi delle somme previste per il riconoscimento del premio di risultato, è possibile prevedere quote aggiuntive di premio secondo le modalità previste dal vigente Regolamento recante disciplina dei criteri generali di definizione dell'Area delle Posizioni Organizzative

ALLEGATO A)
DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

NOME VALUTATO

	OBIETTIVI	INDICATORE	PESO	TARGET/RISULTATO ATTESO	TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO	PUNTEGGIO
	Descrizione dell'obiettivo con particolare riferimento alle finalità perseguite dallo stesso	Specificare per ogni obiettivo gli elementi su cui verrà misurata la prestazione	Valore del singolo obiettivo commisurato al livello di difficoltà e al carattere sfidante (alto , medio , basso	Individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame facendo riferimento ad idonei valori di prestazioni	Specificare cosa è stato concretamente fatto per il raggiungimento dell'obiettivo facendo riferimento ad idonei valori di rendicontazione	
1						
2						
3						
4						
5						
	TOTALE					/

PERSONALE NON DIRIGENTE

Modello Scheda di valutazione del personale non dirigente

Settore / Struttura

Dirigente Valutatore

Valutato

cat

descrizione sintetica delle competenze attribuite e unità operativa di appartenenza

CONSEGNA SCHEDA OBIETTIVI

data
firma Dirigente
firma Dipendente

COLLOQUIO INTERMEDIO

ob.individuale → data
ob.gruppo → data

CONSEGNA VALUTAZIONE FINALE

data
firma Dirigente
firma Dipendente

MONITORAGGIO INTERMEDIO INCOMPLETO

Totale sessione A (obiettivi individuali e di gruppo)	ERRORI
Totale sessione B (caratteristiche individuali)	0
Totale punteggio attribuito	
mobilità interna <input type="checkbox"/>	Totale generale

obiettivo 1

indicatore

target / risultato atteso

peso

5 7,5 10 15

risultato ottenuto

 %

0

obiettivo 2

indicatore

target / risultato atteso

peso

5

risultato ottenuto

 %

0

risultato totale negli obiettivi individuali

0

obiettivo 1

indicatore

target /
risultato
atteso

peso

5 10 15 20 25

risultato
ottenuto

 %

0

obiettivo 2

indicatore

target /
risultato
atteso

peso

0

risultato
ottenuto

 %

0

risultato totale negli obiettivi di gruppo

0

monitoraggio obiettivi individuali

17

data

obiettivo 1

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali considerazioni

obiettivo 2

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali considerazioni

monitoraggio obiettivi di gruppo

data

obiettivo 1

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali considerazioni

obiettivo 2

% (raggiunto)

eventuali considerazioni

eventuali considerazioni sulle caratteristiche individuali

firma del dirigente

firma del dipendente

valutazione delle caratteristiche individuali

interpretazione del ruolo

0 2 4 6 8 10

Capacità del dipendente di interpretare il profilo professionale ricoperto e le funzioni affidate, correlate alle attribuzioni funzionali previste dal ccnl

giudizio sintetico alla base della valutazione

eventuali ambiti di miglioramento per il futuro

PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Cremona.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari Settori/Servizi del Comune, in base ai criteri definiti annualmente al tavolo di contrattazione.
3. La valutazione della performance individuale viene effettuata dai Dirigenti/Responsabili in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
4. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile di Servizio nell'apposita scheda di valutazione definita al tavolo di contrattazione decentrata. La scheda di valutazione per l'anno 2018 risulta in allegato al presente accordo.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 19, è attribuita una maggiorazione pari al 33% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è, in via sperimentale, non superiore alla percentuale del 10% arrotondato all'unità laddove la percentuale esprima un valore decimale).

Per i contenuti di dettaglio si rinvia alla contrattazione integrativa decentrata