

UNIONE COMUNALE DEI COLLI
Provincia di Bergamo

PIANO DELLA PERFORMANCE
E DEGLI OBIETTIVI
2023/2025

Articolo 10, comma 1, lettera a, Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

Il presente Piano triennale della performance si inserisce nell'ambito dei principi del ciclo di gestione della performance di cui al D.Lgs. n.150/2009, ispirandosi a tale normativa, in considerazione del fatto che essa non è sempre applicabile tout court alle realtà locali, specie se di ridotte dimensioni.

La misurazione e la valutazione della performance serve primariamente a determinare quale sia stato il contributo che un'unità organizzativa ovvero un singolo dipendente apporta, in via diretta, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati e, in via indiretta, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Ad essere oggetto di valutazione è la performance resa dai titolari di posizione organizzativa (ora Elevata Qualificazione) e dai dipendenti.

La valutazione del personale dipendente dell'Ente (titolare o meno di posizione organizzativa) tiene conto della Performance organizzativa dell'unità organizzativa (Area) di appartenenza e della Performance individuale.

Il peso delle suddette componenti varia in base al ruolo che il dipendente assume all'interno dell'Ente.

I soggetti coinvolti in questo processo sono costituiti dal Nucleo di Valutazione (che valuta la performance delle singole unità organizzative ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai Responsabili delle medesime unità) e dai Responsabili di Area (che valutano le performance individuali del personale ad essi assegnato).

La valutazione delle performance individuali del personale e dei Responsabili di Area è effettuata sulla base delle schede delle valutazioni di seguito riportate, che potranno essere comunque adeguate dai singoli Responsabili di Area o dal Nucleo di Valutazione in relazione alle esigenze tecnico-valutative eventualmente applicabili.

Con l'adozione del Piano triennale della performance, l'Amministrazione intende promuovere il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza col predetto sistema di misurazione e valutazione della performance.

Non si darà corso alla distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

Per quanto concerne modalità e tempi della valutazione, si precisa che ciascun Responsabile di Area, nel corso dell'anno successivo a quello di riferimento, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti, provvede a redigere, eventualmente con la supervisione del Segretario dell'Ente, una valutazione per il personale assegnato secondo le schede di valutazione, da comunicare ai dipendenti interessati. Il Responsabile, procede alla valutazione definitiva dando sinteticamente conto delle eventuali deduzioni pertinenti presentate dal dipendente interessato.

Ogni scheda di valutazione deve essere conservata nel fascicolo personale del dipendente.

Il Nucleo di Valutazione, invece, nel corso dell'anno successivo a quello di riferimento provvede a redigere la valutazione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione secondo le schede riportate di seguito.

Nel caso specifico dell'Unione Comunale dei Colli, i Responsabili hanno presentato i propri obiettivi, già approvati con delibera di Giunta n. 5 del 22/02/2023, di seguito riassunti:

- il Comandante del Corpo di Polizia Locale, dato atto che l'Unione vuole continuare a perseguire le proprie attività nel corso dell'anno 2023 mantenendo, nei limiti delle risorse umane disponibili, standard qualitativi e quantitativi del servizio a fronte di funzioni ordinarie di ausilio alle Forze dell'Ordine, controllo, accertamento, prevenzione e repressione non solo di polizia stradale bensì di fenomeni di criminalità e sanzionatoria e procedendo al potenziamento del controllo, pone come obiettivo per l'anno 2023 quello di perseguire il potenziamento del controllo del territorio mediante una campagna di servizi serali finalizzati alla prevenzione ed alla repressione di atti e comportamenti amministrativamente e penalmente rilevanti, nonché quello di realizzare servizi di vigilanza prestati in occasioni di particolari necessità (ricorrenze religiose, gare ciclistiche e manifestazioni);
- il Responsabile dello Sportello Unico delle Attività Produttive pone come obiettivo per l'anno 2023 la predisposizione di un progetto di ricognizione e aggiornamento delle banche dati con riferimento alle aziende storiche insistenti nei territori dell'Unione e attualmente non presenti nella banca dati SUAP, nonché la realizzazione di un progetto di interoperabilità con la Camera di Commercio di Bergamo per migliorare lo scambio di dati tra i due Enti.

DIPENDENTI TITOLARI DI INCARICHI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE

Nella valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione il Nucleo di Valutazione tiene conto delle seguenti componenti:

a) Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato (max. 16 punti)

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura organizzativa dell'Ente nei documenti programmatori del medesimo.

b) 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 (max. 16 punti)

Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione, sia in condizione di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma. Particolare valenza ha il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

c) Livello di iniziativa professionale (max. 12 punti)

Si valuta la capacità individuale di intraprendere iniziative personali nell'ambito degli obiettivi assegnati.

d) Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi (max. 12 punti)

Si valuta la cooperazione e l'integrazione con le altre strutture organizzative dell'Ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali.

e) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità (max. 8 punti)

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

f) Orientamento alla soluzione dei problemi (max. 12 punti)

Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi (problem solving) verificando il grado di coerenza delle soluzioni rispetto ai problemi in considerazione del contesto specifico.

g) Grado di autonomia e di responsabilità (max. 12 punti)

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni a cui si è chiamati a contribuire, nonché l'apporto fornito alla realizzazione dei programmi e dalle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

h) Orientamento ai risultati (max. 12 punti)

Si valuta quanto i procedimenti adottati siano diretti al conseguimento dei risultati prefissati.

DIPENDENTI NON TITOLARI DI INCARICHI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE

La valutazione dei dipendenti non titolari di Elevata Qualificazione, effettuata dai relativi Responsabili, tiene conto delle seguenti componenti:

a) Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato (max. 16 punti)

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai Responsabili di Area.

b) 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 (max. 16 punti)

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnati e di quelli imposti dalla legge o dai regolamenti per l'istruttoria dei procedimenti amministrativi, nonché la capacità di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

c) Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro (max. 12 punti)

Si valuta l'adattabilità alle mutevoli condizioni che possono verificarsi e la disponibilità nel rispondere alle eventuali richieste dei Responsabili.

d) Livello di iniziativa professionale (max. 8 punti)

Si valuta la capacità individuale di intraprendere iniziative personali nell'ambito degli obiettivi assegnati dai Responsabili.

e) Rapporti con l'utenza (max. 8 punti)

Si valutano le capacità di gestione del rapporto con l'utenza, le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.

f) Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi (max. 8 punti)

Si valutano le capacità di instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, di superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica.

g) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità (max. 8 punti)

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

h) Orientamento alla soluzione dei problemi (max. 12 punti)

Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi (problem solving) verificando il grado di coerenza delle soluzioni rispetto ai problemi in considerazione del contesto specifico.

i) Grado di autonomia e di responsabilità (max. 12 punti)

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni a cui si è chiamati a contribuire, nonché l'apporto fornito alla realizzazione dei programmi e dalle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI
PERSONALE NON TITOLARE DI E.Q.**

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione da 1 a 4 punti	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato		4	
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		4	
Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro		3	
Livello di iniziativa professionale		2	
Rapporti con l'utenza		2	
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità		2	
Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
Grado di autonomia e di responsabilità		3	
	TOTALE PUNTI		___/100

TOTALE PUNTI	PERCENTUALE LIQUIDAZIONE RISORSE
DA 91 A 100	100%
DA 81 A 90	90%
DA 71 A 80	85%
DA 61 A 70	75%
DA 51 A 60	65%
DA 41 A 50	55%
DA 31 A 40	50%
FINO A 30	0%

NOTE

Il Responsabile del settore

Il dipendente per presa visione

San Paolo D'Argon, li _____

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI
TITOLARI DI INCARICHI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione da 1 a 4 punti	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato		4	
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		4	
Livello di iniziativa professionale		3	
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità		2	
Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
Grado di autonomia e di responsabilità		3	
Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE PUNTI		___/100

TOTALE PUNTI	PERCENTUALE LIQUIDAZIONE RISORSE
DA 91 A 100	100%
DA 81 A 90	90%
DA 71 A 80	85%
DA 61 A 70	75%
DA 51 A 60	65%
DA 41 A 50	55%
DA 31 A 40	50%
FINO A 30	0%

NOTE

L'Organo di Valutazione

Il Responsabile di Area

San Paolo D'Argon, li _____