



COMUNE DI PITIGLIANO (Provincia di Grosseto)

Verbale di deliberazione GIUNTA MUNICIPALE

Delibera n. 100 del 14/07/2023

Oggetto: Approvazione nuova metodologia per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione e per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi

L'anno duemilaventitre e questo di quattordici del mese di luglio alle ore 19:40 in Pitigliano nella Sala delle adunanze posta nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il Signor Gentili Giovanni - Sindaco

Componenti	Qualifica	Presenti	Assenti
Gentili Giovanni	Sindaco	s	
Falsetti Serena	Vicesindaco	s	
Celata Alessio	Assessore	s	
Elmi Claudia	Assessore	s	
Lauretti Irene	Assessore		s

Presenti 4 Assenti 1

Partecipa il sottoscritto Federica Ambrogi Segretario del Comune incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

Il Sindaco sottopone all'esame della Giunta Comunale la proposta di deliberazione n. 138 avente ad oggetto: "Approvazione nuova metodologia per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione e per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi"

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'articolo 16 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019- 2021 prevede che gli enti istituiscano posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative;
- in base alla citata disposizione contrattuale le posizioni di elevata qualificazione, possono essere assegnate esclusivamente al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area;

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021 comma 1 e 2 ,tali posizioni richiedono:

- *responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, 26 implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni; - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.*
- *Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:*
 - a) *posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;*
 - b) *posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum*
- ai sensi dell'art. 18, comma 1, del CCNL 2019-2021 gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
- l'articolo 17 del precitato CCNL 2019/2021 stabilisce che il trattamento economico accessorio del personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) titolare degli incarichi di cui all'art. 16 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 ad un massimo di 18.000,00 euro lordi per tredici mensilità sulla base alla graduazione di ciascuna posizione in rapporto alla complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base dei criteri predeterminati;

DATO ATTO che:

1. ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettere b), d) ed e) del CCNL 2019/2021 sono oggetto di confronto fra la delegazione datoriale e la delegazione sindacale rispettivamente:
 - i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione;
 - i criteri per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;

RITENUTO necessario, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL 2019/2021, riapprovare, con gli adeguamenti necessari e opportuni, il Regolamento per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi;

Considerato che inoltre, con Delibera di Giunta Comunale n. 39 del 01.04.2022 si è approvato la nuova struttura organizzativa dell'Ente;

VISTI:

- la proposta di regolamento recante metodologia per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione, nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi di cui all'art. 16, comma 2, lettere a) e b), del CCNL 2019/2021, così come stabilito dal nuovo CCNL, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (Allegato A);
- la proposta del Sistema per la "Valutazione della Performance del Personale: Segretario Comunale, Incarico di EQ e altro personale dipendente" (Allegato B)

DATO atto che

- la Proposta di Regolamento in questione è stata trasmessa ai componenti della Delegazione Trattante in data 04.07.2023;
- con successiva mail in data 05.07.2023 si è provveduto a trasmettere il "Sistema per la Valutazione della Performance del Personale: Segretario Comunale, Incarico di EQ e altro personale dipendente";
- in data 14.07.2023 si è svolta la riunione della Delegazione Trattante per la discussione e l'esame della documentazione precedentemente trasmessa;

PRECISATO che il regolamento sopra richiamato è coerente con i principi contenuti nei CCNL del Comparto Funzioni Locali e nelle vigenti disposizioni normative;

DATO ATTO, che ai sensi dell'art. 48, comma 2, del D.Lgs. n. 267/00 la competenza a deliberare in merito spetta alla Giunta Comunale;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, parte integrante dell'atto, espresso dal Responsabile del Servizio interessato, ai sensi degli artt. 49 – 1' comma e 147 bis – 1' comma del D. Lgs. n. 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità contabile del Responsabile del Servizio ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D. lgs n. 267/2000;

TUTTO ciò premesso e ritenuto,

DELIBERA

1. di approvare il nuovo Regolamento recante metodologia per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione, nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi, allegato A) e relativi allegati, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di approvare il "Sistema per la Valutazione della Performance del Personale: Segretario Comunale, Incarico di EQ e altro personale dipendente" allegati B) e relative schede allegate parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di dare atto che il presente Regolamento sostituisce quello precedente approvato con Delibera di Giunta n 58 del 30.04.2019 e successive modifiche;
4. di dare atto che preliminarmente all'adozione del presente atto è stato oggetto di delegazione sindacale in data 14.07.2023;
5. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento nel sito istituzionale dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente;
6. di trasmettere il regolamento al OIV competente;
7. di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione avanti riportata;

VISTA la normativa vigente in materia;

DATO ATTO che sulla medesima sono stati espressi i pareri di cui al D.Lgs. 267/2000 e di cui al Regolamento sul sistema dei Controlli Interni approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 3/2013;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e forme di legge

DELIBERA

DI APPROVARE in ogni sua parte la proposta di deliberazione di cui sopra che qui si intende integralmente riportata.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto digitalmente

*F.to Il Presidente
Gentili Giovanni*

*F.to Il Segretario Comunale
Federica Ambrogi*

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo on line nel sito istituzionale dell'ente ai sensi dell'art.32 L.69/2009 e s.m. dal **17/07/2023** al **31/07/2023** al n. **988** del Registro delle Pubblicazioni

*Il Segretario Comunale
F.to Federica Ambrogi*

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data

- essendo trascorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione all'albo Pretorio.
 essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Pitigliano lì _____

*F.to Il Segretario Comunale
Federica Ambrogi*

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

*Il Segretario Comunale
Federica Ambrogi*

17/07/2023

Firma sostituita da indicazione a mezzo stampa ai sensi dell'articolo 3, comma 2 del D.Lgs n.39/1993



COMUNE PITIGLIANO

Piazza Garibaldi, 37

Tel. Centralino: +39-0564 616322 - Fax : +39-0564 616738

Sito web : <https://www.comune.pitigliano.gr.it/>

Indirizzo posta certificata: comune.pitigliano@postacert.toscana.it

REGOLAMENTO

*concernente i criteri per il conferimento e la revoca
degli Incarichi di Elevata Qualificazione
e il Sistema di graduazione delle E.Q.*

Approvato
con Delibera _____

INDICE

- Art. 1 - Premesse**
- Art. 2 - Istituzione dell'Area Elevate Qualificazioni**
- Art. 3 - Competenze e prestazioni dell'incaricato di elevata qualificazione**
- Art. 4 - Conferimento, Durata e Revoca degli incarichi**
- Art. 5 - Criteri generali e Requisiti per il conferimento delle E.Q.**
- Art. 6 - Trattamento economico accessorio delle Elevate Qualificazioni**
- Art. 7 - Graduazione delle Elevate Qualificazioni**
- Art. 8 - Incarichi ad interim**
- Art. 9 - Incarichi a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione**
- Art. 10 - Quantificazione delle Risorse per le E.Q.**
- Art. 11 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella graduazione delle E.Q.**
- Art. 12 - La valutazione dei titolari di E.Q.**
- Art. 13 - Criteri per l'attribuzione di incarichi a personale di categoria**
- Art. 14 - Norme finali e disapplicazioni**
- Art. 15 - Rinvio**

Allegato n. 1 - Metodologia di Graduazione delle E.Q.

Art. 1

Premesse

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento e revoca degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di E.Q. e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle elevate qualificazioni, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Il presente documento costituisce integrazione del vigente "Regolamento di organizzazione degli uffici e del personale", le cui disposizioni sono da intendersi sostituite con riferimento a quanto qui di seguito stabilito.
3. La presente regolamentazione viene emanata previo confronto con i competenti soggetti sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettere d) ed e) del sopra citato C.C.N.L. del 16.11.2022.

Art. 2

Istituzione dell'Area Elevate Qualificazioni

1. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico individuato all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Pitigliano, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa
 - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Gli incarichi di elevata qualificazione costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente.
3. L'Ente istituisce, nel rispetto della vigente disciplina, l'Area delle Elevate Qualificazioni. La Giunta individua, nell'ambito dell'assetto organizzativo, il numero delle posizioni organizzative istituite con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale, tenendo conto della complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari, anche al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale.

Art. 3

Competenze e prestazioni dell'incaricato di elevata qualificazione

1. Competono all'incaricato di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):
 - a) l'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
 - b) il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
 - c) la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
 - d) l'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
 - e) l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;

- f) gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
 - g) la responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio affidatogli e nei progetti o nel programma assegnatigli;
 - h) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della E.Q.;
 - i) il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazioni di natura discrezionale;
 - j) gli atti di valutazione del personale assegnato;
 - k) la presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti;
 - l) tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL. :
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
 3. L'orario di lavoro dell'incaricato di E.Q. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato funzionalmente nell'ambito dell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
 4. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.
 5. L'incarico di E.Q. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

Art. 4

Conferimento, Durata e Revoca degli incarichi

1. L'incarico di E.Q. ha una durata non superiore a tre anni e verrà affidato con motivato decreto dal Sindaco, notificato all'interessato, secondo i criteri e le modalità di seguito indicati.
2. Alla scadenza stabilita, gli incarichi di Elevata Qualificazione decadono. È fatta salva la possibilità di proroga con le medesime formalità (atto scritto e motivato).
3. L'incarico potrà essere rinnovato, con atto scritto e motivato, per la medesima durata del tempo (massimo tre anni), salvo proroga.
4. Gli incarichi non possono comunque superare la durata del mandato del sindaco. Alla scadenza del mandato sindacale, tuttavia, allo scopo di garantire la continuità amministrativa, essi si intendono confermati per un periodo massimo di tre mesi, trascorso il quale cessano automaticamente, salvo che il sindaco abbia nel frattempo provveduto alla nuova nomina. In tal caso cessano alla decorrenza della stessa.
5. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'Ente, presso l'ufficio del segretario comunale, la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, di cui all'articolo 20 del D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39. Le dichiarazioni saranno inserite nel fascicolo personale di ciascun dipendente interessato e sono pubblicate nel sito del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente".
6. L'incarico cessa rispetto alla sua naturale scadenza in caso di cessazione del rapporto di

lavoro a tempo indeterminato del dipendente incaricato.

7. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, nei seguenti casi:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi,
 - in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale,
 - mutamento dello stato di fatto e di diritto, anche sulla base di motivata segnalazione da parte del dipendente incaricato
 - gravi inadempienze o gravi negligenze reiterate rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite o gravi violazioni del codice di comportamento e delle misure per il contrasto dei fenomeni corruttivi.
8. La revoca dell'incarico, secondo la procedura prevista nell'articolo 18, commi 3 e 5, del C.C.N.L. 16.11.2022, che qui si intende pienamente richiamata e preceduta dal contraddittorio di cui al comma 5, comporta la perdita delle connesse retribuzioni, sia di posizione che di risultato. La retribuzione di E.Q. sarà corrisposta per l'arco temporale in cui l'incarico è stato svolto. Quella di risultato sarà proporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.

Art. 5

Criteria generali e Requisiti per il conferimento delle E.Q.

1. In conformità alla previsione contenuta nell'art. 19, comma 1 del CCNL del comparto funzioni locali del 16.11.2022, nel Comune di Pitigliano, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli articoli 16, 17 e 18 dello stesso C.C.N.L. Il conferimento dell'incarico di responsabilità di struttura apicale comporta, pertanto, la titolarità della E.Q. connessa alla struttura.
2. In conformità con l'articolo 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm.ii., l'incarico di responsabilità è attribuito, con provvedimento motivato del Sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D, tranne che nei casi appresso regolati, individuati tra i soggetti ritenuti idonei appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente.
3. La nomina è disposta secondo i seguenti criteri:
 - a) formazione culturale posseduta dai dipendenti e adeguata all'incarico;
 - b) professionalità acquisita nello svolgimento di attività rilevanti agli effetti dell'incarico da conferire,
 - c) curriculum professionale.
4. Ai fini del conferimento dell'incarico si potrà tenere anche conto
 - dell'assenza di procedimenti disciplinari di particolare rilevanza, conclusi con sanzione disciplinare nei confronti del dipendente nel biennio precedente la nomina;
 - dei seguenti eventuali elementi :
 - titoli professionali posseduti;
 - competenze tecniche e specialistiche;
 - capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungimento dei risultati lavorativi prefissati; di collaborazione e propensione a lavorare in gruppo; ecc. ...);
 - attitudine alla direzione e al coordinamento di risorse umane, strumentali e finanziarie e, quindi, a ricoprire il ruolo;

- esperienza pregressa nell'arco della propria attività lavorativa, nel coordinamento di strutture organizzative e in posizioni lavorative che richiedono le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione;
 - capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
 - gestione almeno triennale di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.
5. In caso di assenza o impedimento temporanei e/o occasionali del titolare di elevata qualificazione, l'incarico di funzioni sostitutive può essere attribuito, salvo che il ruolo non richieda specifici titoli o qualificazione professionale, :
- ad altro dipendente incaricato di E.Q.,
 - al Segretario Comunale, ex art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL,
 - a dipendente di Categoria D interno alla struttura,
 - ad altra figura mediante modalità consentite dalle norme in vigore.

Art. 6

Trattamento economico accessorio delle Elevate Qualificazioni

1. A ciascun dipendente di Categoria D, cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale e sia quindi titolare di E.Q. di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 2022, è riconosciuto il trattamento economico accessorio previsto dall'articolo 17, comma 2, del C.C.N.L. del 16.11.2022, composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del C.C.N.L. del 2022;
2. L'importo della retribuzione di posizione delle E.Q., secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 2, del sopra detto C.C.N.L. del 2022, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro annui lordi, per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna E.Q. Il valore economico viene dunque determinato per ciascuna E.Q., sulla base delle risorse annualmente stanziare dall'Ente, dal sistema di graduazione vigente nell'Ente.
3. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio degli incaricati di E.Q., comprensivo di quelle riservate alla corresponsione dell'indennità di risultato, è fissato annualmente dall'Ente.
4. Il Comune definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.
5. In sede di contrattazione decentrata integrativa verrà fissata la percentuale di risorse finalizzata all'erogazione della retribuzione di risultato, che non potrà essere inferiore al 15% ai sensi dell'art. 17 comma 4 del CCNL del 16.11.2022.
6. Nel caso di conferimento di incarico di E.Q. a dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale (in ogni caso, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno), il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Art. 7
Graduazione delle Elevanti Qualificazione

1. L'importo della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q. è determinato ripartendo le risorse stanziare annualmente dalla Giunta Comunale, al netto di quelle riservate per l'indennità di risultato, sulla base del sistema di graduazione adottato dall'Ente.
2. La graduazione attiene alla "pesatura" della E.Q. e dei ruoli all'interno dell'organizzazione aziendale, non alla valutazione delle persone. In altri termini, ciò che si valuta ai fini della determinazione dell'indennità di posizione non è l'apporto individuale del titolare di E.Q., giacché tale apporto è valutato in sede di erogazione della indennità di risultato, ma le diverse complessità e responsabilità degli ambiti organizzativi dell'Ente, alle quali si connette una differenziazione retributiva. Rappresenta quindi, ad ogni effetto, un dispositivo organizzativo aziendale e in nessun modo uno strumento di valutazione delle performance personali o del raggiungimento degli obiettivi. Si tratta, in sostanza, di stabilire una graduatoria della complessità delle posizioni, a prescindere dal potenziale e dalle performance delle persone incaricate o che ricopriranno l'incarico di E.Q.
3. La graduazione va effettuata attraverso una metodologia analitico-quantitativa che prevede:
 - l'esplicitazione di fattori di valutazione;
 - l'attribuzione di pesi a ciascun fattore di valutazione;
 - l'assegnazione di un punteggio per ciascun fattore e per ciascuna E.Q..
4. Un aspetto critico insito in qualsiasi metodologia di valutazione è la presenza di elementi di soggettività. La funzione della metodologia di graduazione è quella di limitare il grado di soggettività delle decisioni, aiutando i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti.
5. Ai fini della graduazione viene utilizzata la metodologia riportata nell'Allegato n. 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, finalizzata alla graduazione di ciascuna E.Q. sulla base, appunto, della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato.
6. La pesatura delle posizioni, effettuata dal Nucleo di valutazione dell'Ente, coadiuvato dal Segretario Comunale, sulla base della metodologia di cui al citato Allegato n. 1 del presente Regolamento, avviene attraverso l'elaborazione di criteri/macro-fattori, ad ognuno dei quali è attribuito un punteggio massimo, per un totale complessivo massimo di 100 punti.
7. La pesatura sarà poi proposta al Sindaco che la valuterà con il supporto della Giunta Comunale e, se lo riterrà opportuno, proporrà al Nucleo eventuali motivati correttivi.
8. La Giunta Comunale, con apposito atto deliberativo, assegna a ciascuna E.Q. il relativo valore economico in relazione alle mutate condizioni organizzative dell'Ente e nel rispetto delle risorse complessive appositamente destinate nel bilancio.
9. Fino ad una eventuale modifica della struttura o dei servizi o, ancora, dello stanziamento di bilancio, il valore della graduazione si intende confermato anche per gli anni successivi.
10. L'importo assegnato a seconda del punteggio attribuito alla E.Q. sarà poi indicato nel decreto sindacale di conferimento incarico di responsabile apicale, titolare di E.Q..
11. Nel caso in cui il Sindaco proceda al conferimento dell'incarico prima che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto, integrativo

dell'iniziale decreto sindacale di nomina, è recepita la pesatura del Nucleo di Valutazione/O.I.V.

Art. 8 **Incarichi *ad interim***

1. Ad un lavoratore, già titolare di E.Q., può essere conferito dal Sindaco, con le medesime modalità di cui all'art. 4, un incarico *ad interim* relativo ad altra E.Q.
2. In tal caso, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 5, del C.C.N.L. del 2022, al medesimo lavoratore spetta, per la durata dell'incarico aggiuntivo, un ulteriore importo, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*.
3. Ai fini della definizione della misura percentuale di cui sopra, si terrà conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
4. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico *ad interim* di cui al comma 1.

Art. 9 **Incarichi a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione**

1. L'incarico di E.Q. può essere conferito a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, con le medesime modalità e per la stessa durata di cui al precedente art. 4.
2. In tal caso, ferma restando la disciplina di carattere generale prevista dalle norme in vigore, le retribuzioni di posizione e di risultato saranno corrisposte come di seguito specificato:
 - l'ente di provenienza continuerà a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
 - l'ente, (l'Unione) o il servizio in convenzione presso il quale è stato dispostol'utilizzo a tempo parziale corrisponderanno, con oneri a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della E.Q. attribuita edei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa.
3. Al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al comma precedente (ente di provenienza - ente o servizio utilizzatore) potranno altresì corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione da ciascuno attribuita.
4. L'ulteriore maggiorazione di cui al comma precedente sarà corrisposta, in misura non superiore al 25% di quella riconosciuta ai sensi del comma 2, solo al personale preposto alla direzione di una struttura di massima dimensione di questo Ente.

Art. 10 **Quantificazione delle Risorse per le E.Q.**

1. Le risorse destinate alla remunerazione del trattamento accessorio alle E.Q. (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) sono a carico del bilancio (art. 17 c. 6 del C.C.N.L. del 2022).

2. Esse costituiscono, unitamente a quelle del “Fondo delle risorse decentrate”, il totale delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di cui all’articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017 n. 75 (art. 67, c. 7).
3. L’importo complessivo da destinare alle E.Q. è stabilito dalla Giunta Comunale, con i limiti e le possibilità di incremento e/o riduzione di cui appresso.
4. La retribuzione di risultato sarà determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, come indicato all’art.6 comma 5 del presente regolamento.
5. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di E.Q. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all’art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 e dell'articolo 11-bis, comma 2 del D.L. 18.12.2018 n. 135 convertito nella Legge 11.02.2019 n. 12.
6. Ai sensi dell’articolo 7 comma 4 del C.C.N.L. del 2022, è oggetto di contrattazione integrativa l’incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell’osservanza dei sopra detti limiti previsti dall’articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017 n. 75, una riduzione delle risorse del Fondo di risorse decentrate.
7. Secondo quanto stabilito dall’art. 15, comma 7 del C.C.N.L. del 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall’art. 79 (Risorse decentrate).
8. La verifica di tale facoltà di implementazione del Fondo è oggetto di confronto, ai sensi dell’articolo 5, comma 3 C.C.N.L. del 16.11.2022.
9. Secondo quanto stabilito all’art. 11-bis, comma 2 del Decreto-Legge 14.12.2018 n. 135, inserito con la Legge di conversione 11.02.2019 n. 12, fermo restando quanto previsto dai commi 557- quater e 562 dell’articolo 1 della Legge n. 296/2006, il limite previsto dall’art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di elevata qualificazione, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL16/11/2022 e l’eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell’articolo 17, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all’utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.

Art. 11
Mutamenti organizzativi o legislativi
che possono dar luogo a modifiche nella graduazione della E.Q.

1. La graduazione o valutazione del peso della singola elevata qualificazione può mutare durante l’espletamento dell’incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dall’Organismo/Nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato.
2. Una nuova pesatura delle posizioni organizzative è comunque possibile ad invarianza della spesa complessiva destinata alla remunerazione delle posizioni organizzative rispetto all’analoga spesa sostenuta nell’anno 2016.
3. In questo caso, quindi, l’aumento di retribuzione a favore di qualche soggetto titolare di

E.Q. è applicabile solamente a condizione che l'Ente si sia dato un nuovo assetto organizzativo, con mutamento in aumento dei compiti svolti precedentemente da parte del titolare di E.Q. beneficiario dell'aumento. Ovviamente, l'ampliamento di compiti per qualche titolare di E.Q. determina come conseguenza, il più delle volte, che per qualche altra E.Q. vi sia una diminuzione dei compiti assegnati, circostanza di cui si deve tenere conto nella nuova "pesatura".

Art. 12

La valutazione dei titolari di P.O.

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione/O.I.V., in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dall'Ente.
2. L'esito della valutazione determinerà la misura dell'indennità di risultato di ciascun titolare di E.Q.

Art. 13

Criteri per l'attribuzione di incarichi a personale di categoria Istruttori

1. Dal momento che l'ente prevede nella sua dotazione organica dipendenti inquadrati in categoria D, non si applica l'art. 16, comma 4, del C.C.N.L. del 16.11.2022, il quale prevede che nei comuni privi di funzionari, le posizioni organizzative possano essere assegnate ai dipendenti classificati nelle categorie istruttori ed operatori.
2. In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 19, commi 3, 4 e 5, del medesimo C.C.N.L. del 2022, comunque, si prevedono i seguenti criteri ai fini dell'eventuale applicazione della disciplina derogatoria ivi prevista:
 - a) Allo scopo di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, nel caso in cui, pur essendo previsti posti di funzionario, non siano in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di E.Q. per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, il Sindaco potrà, con proprio motivato decreto, incaricare, in via eccezionale e temporanea, un dipendente di categoria istruttore, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, come di seguito riportate:
 - possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore (es: laurea in economia e commercio o diploma di ragioniere per la E. Q. del settore contabile; laurea in ingegneria o architettura o diploma di geometra per il settore tecnico);
 - esperienza almeno quinquennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico.
 - b) L'incarico potrà avere durata massima sino a tre anni.
 - c) L'Ente potrà avvalersi di tale facoltà derogatoria (di cui all'art. 19, comma 3 CCNL del 2012) per una sola volta, salvo il caso in cui un'eventuale reiterazione sia giustificata dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale di categoria funzionari (mobilità, concorso pubblico, convenzione ex art. 30 del TUEL, convenzione utilizzo congiunto, scavalco di eccedenza, qualora possibile). In caso di reiterazione, la proroga non potrà superare i dodici mesi. In tale ipotesi si potrà

procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

- d) In applicazione dell'art. 19, comma 5, del C.C.N.L. del 16/11/2022, il dipendente di Categoria Istruttore, incaricato di E.Q. ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la E.Q., commisurata agli importi previsti dall'art. 17, comma 3 del C.C.N.L., nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.20, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 14.09.2000.

Art. 14

Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ex articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo confronto con le RSU e le 00.SS. e trova applicazione dal 1 Gennaio 2023;
2. Essa sostituisce integralmente tutte le eventuali disposizioni precedenti in materia, che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente regolamento.

Art. 15

Rinvio

1. Per quanto non previsto o disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme contrattuali e legislative vigenti.
2. Nel caso in cui la regolamentazione qui contenuta fosse in contrasto con eventuali norme successivamente sopravvenute, la stessa sarà da intendersi automaticamente dalle medesime sostituita.

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE E.Q.

(Art. 17, comma 2, C.C.N.L. del 16.11.2022 e art. 4 del presente Regolamento)

La pesatura degli incarichi avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti n. 4 macro-fattori:

- complessità organizzativa;
- complessità funzionale;
- rilevanza strategica;
- responsabilità connesse alla Elevata Qualificazione.

Per ciascun criterio sono indicati eventuali sub-parametri e identificati i punteggi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto spetterà poi al Sindaco, con il supporto del Segretario Comunale, adottare un decreto per l'assegnazione della responsabilità di elevata qualificazione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA: Massimo 55 punti

Sub-Parametro A.1) - Risorse Umane Assegnate: Max 10 punti

(Definisce la quantità e la qualità di risorse umane coordinate direttamente)

Indicatori		Pesatura
n. dipendenti dell'ente	n. dipendenti assegnati alla E.Q.	Formula
(A)	(B)	B/A x 100
<p><i>N.B.:</i> Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla E.Q., in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'Ente, secondo la seguente formula: B/A x 100</p>		

Sub-Parametro A.2) - Dinamiche Relazionali: Max 10 punti

(Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la P.O. intrattiene all'interno dell'Ente (Sindaco, Consiglio e Giunta Comunale, Assessori, Segretario Generale, Commissioni Comunali, Revisore dei Conti, Nucleo di Valutazione) e all'esterno (Ministeri, Prefettura, Regione, Provincia, Commissioni Tributarie, cittadini, Organizzazioni Sindacali, Istituti di credito, Tesoreria, Fornitori, ecc.)

Indicatore	Pesatura
Dinamiche relazionali interne: interfaccia con l'ambiente interno (grado e complessità di gestione dei rapporti con gli altri Settori interni dell'Ente, con il Segretario Comunale e con gli organi istituzionali interni)	Max 5 punti
Dinamiche relazionali esterne: interfaccia con l'ambiente esterno (grado, complessità e difficoltà di gestione dei rapporti con gli utenti, con i cittadini, gli operatori economici, con altri Enti e con altri organi istituzionali esterni)	Max 5 punti
<p><i>N.B.:</i> Analisi diretta da parte dell'Organismo/Nucleo di valutazione: (il punteggio è attribuito direttamente dal nucleo di valutazione in base a valutazioni proprie)</p>	

Sub-Parametro A.3) - Budget assegnato: Max 25 punti

(Definisce la quantità di risorse finanziarie gestite)

Indicatore	Pesatura
fino a 100.000 euro	5 punti
da 100.001 euro a 300.000 euro	10 punti
da 300.001 euro a 500.000 euro	15 punti
da 500.001 euro a 700.000 euro	20 punti
Oltre 700.000 euro	25 punti
<i>N.B.:</i> Analisi diretta da parte dell'Organismo/Nucleo di valutazione: viene sommato il valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti alla elevata qualificazione e riconosciuto il punteggio in relazione ai sopra indicati scaglioni.	

Sub-Parametro A.4) - Tipologia dei processi gestiti: Max 10 punti

(Vengono presi in considerazione livello di standardizzazione, complessità, programmabilità, ripetitività o unicità e/o regolamentazione dei procedimenti gestiti dalla E.Q., nonché la sussistenza di eventuali termini, più o meno perentori, di scadenza degli stessi)

Indicatore	Pesatura
Tipologia dei processi gestiti (con riferimento alla programmabilità e/o regolamentazione, al livello di complessità, di ripetitività o di variabilità o unicità, nonché ad eventuali termini, più o meno perentori, di scadenza)	Max 10 punti
<i>N.B.:</i> Analisi diretta da parte dell'Organismo/Nucleo di valutazione	

B) COMPLESSITÀ FUNZIONALE: Massimo 15 punti**Sub-Parametro B.1) - Servizi Assegnati: Max 5 punti**

(Misura il numero delle attività gestite dalla E.Q. in rapporto al complesso dei servizi dell'Ente)

Indicatori		Pesatura
n. servizi dell'ente	n. servizi della E.Q.	Formula
(A)	(B)	B/A X 100
<i>N.B.:</i> Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di servizi individuati nel modello organizzativo relativi alla E.Q., in rapporto con il numero complessivo di servizi dell'ente		

Sub-Parametro B.2) - Funzioni Assegnate: Massimo 10 punti

(Definisce l'ampiezza e la complessità delle funzioni esercitate dalla P.O., anche in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite)

Indicatore	Pesatura
Ampiezza, eterogeneità e interdisciplinarietà delle funzioni assegnate	Max 5 punti
Oggetto e tipologia dei provvedimenti e degli atti amministrativi caratterizzanti la P.O. (con riferimento alla tipologia dei contenuti, al livello di responsabilità diretta e alla complessità tecnica)	Max 5 punti

C) RILEVANZA STRATEGICA: Massimo 15 punti

(Il Parametro evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della E.Q. in riferimento agli atti adottati dall'Ente)

Indicatore	Pesatura
Predisposizione di atti di programmazione generale, [Bilancio di Previsione e Consuntivo, Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), Programmazione del Fabbisogno del Personale, Programmazione triennale delle OO.PP., ecc.) e alla effettuazione di attività per conto o a supporto di altri uffici interni]	Max 5 punti
Atti adottati e/o predisposti: (determinazioni - delibere di Giunta e di Consiglio - Decreti – ordinanze)	Max 6 punti
Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi /attività	Max 4 punti
<i>N.B.:</i> Il punteggio è attribuito direttamente dal nucleo di valutazione	

D) RESPONSABILITÀ GESTIONALE: Massimo 15 punti

(Il Parametro evidenzia il grado di responsabilità derivante dalla assunzione della funzione ricoperta e da particolari norme di legge e regolamenti o dalla rilevanza strategica di adempimenti per la funzionalità globale dell'Ente).)

Indicatore	Pesatura
Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale (prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della E.Q.)	Max 5 punti
Responsabilità derivante dalla tipologia di attività (Definisce il grado di responsabilità determinato dagli elementi caratteristici dell'attività della E.Q.)	Max 5 punti
Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla E.Q. (definisce il grado di responsabilità derivante dalla assunzione della funzione ricoperta e da particolari norme di legge e regolamenti o dalla rilevanza strategica di adempimenti per la funzionalità globale dell'Ente)	Max 5 punti
<i>N.B.:</i> Il punteggio è attribuito direttamente dal nucleo di valutazione	

La determinazione del valore economico di ciascuna E.Q. sarà effettuato con le modalità e i passaggi di seguito descritti:

- attribuzione della soglia minima contrattuale di € 5.000,00
- riparto dello stanziamento residuo (risorse eccedenti il totale delle soglie minime da corrispondere a ciascuna P.O.) in base al peso complessivo di ciascuna P.O.

Esempio:

Il comune stanziava 25.000,00 euro per la retribuzione di E.Q. di 3 posizioni organizzative, che ottengono il seguente punteggio nella pesatura:

- a) 88 punti
- b) 85 punti
- c) 82 punti.

Il punteggio dato dalla somma delle pesature (cioè 88+85+82) dà il valore di 255 punti.

L'indennità di E.Q., per gli stanziamenti che eccedono la soglia minima obbligatoria di 5.000,00 euro, sarà ripartita in relazione al punteggio di pesatura ottenuto da ogni E.Q. Di conseguenza, 15.000,00 euro (pari a 5.000,00 per 3) vengono utilizzati per essere erogati a tutti i responsabili.

Di conseguenza si dividono le somme che possono essere destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (nel caso differenza tra 25.000 e 15.000,00 cioè euro 10.000,00) tramite pesatura per la somma dei punteggi di pesatura e si somma per ogni E.Q. tale valore alla soglia minima.

Quindi:

- a) $10.000,00 / 255 = 39,2156$;
tale risultato si moltiplica per 88, dando il risultato di euro 3.450,97 che si aggiungono ai 5.000,00 euro che spettano ad ogni E.Q., per un totale di indennità di E.Q. di euro 8.450,27;
- b) $10.000,00 / 255 = 39,2156$;
tale risultato si moltiplica per 85, dando il risultato di euro 3.333,33 che si aggiungono ai 5.000,00 euro spettanti come soglia minima, per un totale di indennità di E.Q. di euro 8.333,33;
- c) $10.000,00 / 255 = 39,2156$;
tale risultato si moltiplica per 82, dando il risultato di euro 3.215,68 che si aggiungono ai 5.000,00 euro spettanti ad ogni E.Q., per un totale di indennità di E.Q. di euro 8.215,68.



COMUNE DI PITIGLIANO (GROSSETO)

SISTEMA PER LA VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE DEL PERSONALE :
SEGRETARIO COMUNALE
INCARICHI DI EQ
ALTRO PERSONALE DIPENDENTE

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune di Pitigliano (successivamente richiamato come “ente”) è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l’efficienza, l’integrità e la trasparenza dell’attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento ai dipendenti dell’ente di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell’attribuzione di incarichi di elevata qualificazione in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l’attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell’ente complessivamente considerate, delle singole Aree in cui si articola, delle posizioni di elevata qualificazione (successivamente indicati “responsabili”) e del personale dipendente.
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance.

Art. 3 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
 - a. Il Sindaco;
 - b. la Giunta;
 - c. il Segretario;
 - d. il Nucleo di Valutazione della performance (di seguito NdV);
 - e. i titolari di incarichi di elevata qualificazione;
 - f. i cittadini/utenti e le loro associazioni.
2. La valutazione del Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco.
3. La valutazione dei dipendenti, è effettuata dal titolare di incarico EQ. Qualora, nel corso dell’annualità oggetto di valutazione il dipendente abbia avuto più di un responsabile, la valutazione viene effettuata da quello al quale il dipendente

è stato assegnato in misura prevalente in termini di tempo, sentiti, ove possibile, gli altri. Qualora, poi, i responsabili tenuti alla valutazione non siano più in servizio, la medesima viene effettuata dal responsabile presso cui presta servizio il dipendente da valutare, sentito, ove possibile, il precedente.

Art. 4 - Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è aggiornato annualmente previo parere vincolante del Nucleo di valutazione.

TITOLO II - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Capo I - Disposizioni comuni sul sistema di valutazione del personale

Art. 5 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori

1. Gli obiettivi sono definiti annualmente nel PEG/PDO/PP sulla base del DUP e del bilancio di previsione.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D. Lgs. n. 150/2009.
3. In particolare essi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente; riferibili ad un arco temporale determinato; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
4. Gli obiettivi, predisposti dal Sindaco, sentiti gli assessori di riferimento, con il coordinamento del Segretario Comunale e del Responsabile cui fa riferimento la struttura deputata alla programmazione ed al controllo di gestione, contengono l'articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento e i relativi indicatori. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei Responsabili e del fattore capacità di proposta. La Giunta, eventualmente con il supporto del NdV, li correda con un peso ponderale. In caso di mancata pesatura, tutti gli obiettivi avranno un peso uniforme. Gli obiettivi sono contenuti nel PEG/PDO/PP e sono approvati dalla Giunta Comunale.
5. Entro il 15 dicembre dell'anno, e comunque in tempo utile per i conseguenti adempimenti ed attività, gli obiettivi assegnati possono essere rimodulati. I responsabili, sentiti gli assessori di riferimento, possono richiedere la rimodulazione degli obiettivi assegnati ed essere assegnatari di ulteriori nuovi obiettivi che emergano durante l'anno, dandone specifica motivazione e previa comunicazione al Sindaco, tramite il Segretario e il Responsabile cui fa

riferimento la struttura deputata alla programmazione ed al controllo di gestione. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche al PEG/PDO/PP sono approvate dalla Giunta e dovranno tenere conto altresì di eventuali variazioni impreviste, avvenute in corso d'anno, nelle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione dei dirigenti.

6. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Art. 6 – Valutazione della performance

1. Al fine di garantire una reale possibilità di misurazione della performance, la valutazione annuale è effettuata per periodi lavorativi pari o superiori a 25 giorni di effettivo servizio.
2. La valutazione è definita negativa se minore di 50/100 della valutazione complessiva.
3. La valutazione per il personale senza qualifica dirigenziale che ha subito una sanzione disciplinare è decurtata percentualmente – quindi in tutti i suoi elementi - secondo la tabella seguente:

DECURTAZIONE PERCENTUALE DELLA VALUTAZIONE	SANZIONE DISCIPLINARE
5%	Dal rimprovero verbale fino alla multa fino a quattro ore di retribuzione
10%	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni
25%	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione superiore a 10 giorni e fino a 6 mesi
50%	Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione superiore a 6 mesi.

L'annualità di riferimento è quella dell'irrogazione della sanzione. Pertanto, l'annualità a cui la valutazione si riferisce e quella dell'irrogazione della sanzione devono coincidere.

CAPO II - Sistema di valutazione del Segretario Comunale

Art. 7 – Funzioni e compiti

1. Il sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance del Segretario

Comunale si riferisce alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette allo stesso, nonché al positivo contributo fornito, ed alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

2. Gli obiettivi di performance del Segretario Comunale sono, pertanto, riferiti sia agli obiettivi assegnati allo stesso dall'organo politico sia, per quanto concerne i comportamenti professionali manageriali, ai compiti che la legge rimette al Segretario Comunale, connessi alle funzioni indicate dalla legge, statuto e regolamenti, ricomprese nell'art. 97 del TUEL D. Lgs. 267/2000.

Art. 8 – Organo deputato alla misurazione e valutazione della performance

1. L'art. 99 del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che nei comuni la figura del Segretario Comunale "dipende funzionalmente" dal Sindaco, al quale spettano le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del Segretario con l'Ente Locale presso il quale questi presta servizio. Pertanto, l'attività di misurazione e valutazione della performance del Segretario è effettuata da parte del Sindaco.

Art. 9 – Misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione della Performance del Segretario Comunale si inserisce nell'ambito del Ciclo di gestione della Performance e si articola in due momenti diversi:
 - a. **Valutazione su Obiettivi di performance** in riferimento alle funzioni conferite al Segretario Comunale dall'organo politico;
 - b. **Valutazione su Comportamenti Professionali Manageriali**, che valuta il grado di allineamento dei comportamenti esibiti rispetto alle attese di ruolo. Tali comportamenti professionali, connessi alle funzioni assegnate ai sensi dell'art. 97 Tuel D. Lgs. 267/2000, integrano la competenza esercitata sulla gestione amministrativa, finanziaria e tecnica dell'Ente, e presuppongono il raggiungimento di obiettivi comportamentali ben definiti.
2. Gli obiettivi di performance assegnati vengono misurati e valutati utilizzando la scheda di misurazione e valutazione (Scheda 1) articolata secondo una logica "a campi":
 - a. la prima parte "Grado di raggiungimento degli obiettivi" è dedicata alla valutazione del risultato sugli obiettivi di performance connessi ad attività/obiettivi assegnati dall'organo politico;
 - b. la seconda parte "Qualità del contributo e competenze", invece, è appositamente riservata alla valutazione dei comportamenti con riferimento alla qualità del contributo alla performance generale dell'ente, alle competenze professionali ed alle competenze manageriali dimostrate;

Art. 10 – La valutazione sugli obiettivi di Performance

1. **La parte prima** della scheda riguarda l'elencazione degli **Obiettivi di Performance**.

2. Nell'apposito campo viene inserita la descrizione dell'ambito di performance. A fianco di ciascun obiettivo, viene indicata una classe di conseguimento dei risultati – Non avviato – Avviato - Perseguito – Parzialmente Raggiunto – Pienamente Raggiunto con annessa percentuale.
 - a. se il risultato è descritto dal livello “Non avviato”, si ottiene un punteggio pari a 0;
 - b. se il risultato è descritto dal livello “Avviato”, si può ottenere una percentuale di raggiungimento da un massimo del 25% a un minimo dell'11%;
 - c. se il risultato è descritto dal livello “Perseguito”, si può ottenere una percentuale di raggiungimento da un massimo del 50% a un minimo del 26%;
 - d. se il risultato è descritto dal livello “Parzialmente Raggiunto”, si può ottenere una percentuale di raggiungimento da un massimo del 75% a un minimo del 51%;
 - e. se il risultato è descritto dal livello “Pienamente Raggiunto”, si può ottenere un punteggio da un massimo del 100% e un minimo del 76%;
3. Qualora **la percentuale media di raggiungimento** degli obiettivi assegnati sia:
 - a. inferiore al 50% non dà luogo al punteggio
 - b. tra il 50% ed il 94,99% dà luogo ad un punteggio proporzionale
 - c. pari o superiore al 95% dà luogo a punteggio pieno (60 punti)
4. Il **peso complessivo** degli obiettivi di performance è, pertanto, pari a **60** su un totale di 100 punti quale punteggio massimo attribuibile complessivamente alla performance individuale del Segretario Comunale.
5. I restanti **40 punti** sono attribuiti alle competenze e comportamenti professionali e manageriali dimostrati.

Art. 11 – La valutazione dei Comportamenti Professionali Manageriali

1. La seconda parte della scheda è dedicata all' elencazione dei Comportamenti Professionali Manageriali: indica la qualità del contributo alla performance generale dell'ente, le competenze professionali e manageriali dimostrate con particolare riferimento allo svolgimento delle funzioni assegnate dall'art. 97 del Tuel D. Lgs 267/2000.
2. A ciascun comportamento professionale - manageriale, riportato nella parte 2 della scheda 1 e meglio definito nella Tabella 1, sono associati quattro livelli di valutazione (insoddisfacente, migliorabile, buono, eccellente) e per ciascun livello sono definiti i corrispondenti punteggi di valutazione:
 - a. se il valutato è descritto dal livello “insoddisfacente”, ottiene un punteggio pari ad 0;
 - b. se il valutato è descritto dal livello “migliorabile”, ottiene un punteggio pari a 1;
 - c. se il valutato è descritto dal livello “buono”, ottiene un punteggio pari a 2;
 - d. se il valutato è descritto dal livello “eccellente”, ottiene un punteggio pari a 3;

3. Il **peso** complessivo dei Comportamenti è pertanto pari a **40** su un totale di 100 punti quale punteggio massimo attribuibile complessivamente alla performance individuale del Segretario Comunale.

Art. 12 – Verifica finale della performance

1. Entro il mese di febbraio successivo all’anno cui si riferisce la valutazione, il Sindaco:
1. procede alla valutazione dei risultati conseguiti ovvero alle cause ostative al loro pieno raggiungimento, seguendo la sequenza degli obiettivi riportati nella scheda di valutazione.
 2. compila la scheda di valutazione in merito ai risultati raggiunti, attribuendo per ciascun obiettivo di performance un coefficiente di raggiungimento di risultato, mediante il ricorso ad una scala con cinque livelli di valutazione, come dal precedente art. 4;
 3. compila la scheda di valutazione in merito ai comportamenti professionali manageriali attribuendo per ciascun comportamento un coefficiente di adeguatezza, mediante il ricorso ad una scala con quattro livelli di valutazione, come dal precedente art. 5;
 4. procede alla valutazione di sintesi della prestazione nel suo complesso “punteggio totale” come risulta dalla sommatoria del punteggio conseguito nelle suddette aree di valutazione.
2. La retribuzione di risultato da assegnare al Segretario Comunale è pertanto correlata al “punteggio totale” come da tabella sotto riportata:

PUNTI ASSEGNATI	PERCENTUALE
Da 95 a 100	10%
Da 90 a 94	9%
Da 85 a 89	8%
Da 80 a 84	7%
Da 75 a 79	6%
Da 70 a 74	5%
Da 65 a 69	4%
Da 60 a 64	3%
Da 55 a 59	2%
Da 50 a 54	1%

3. Una valutazione complessiva inferiore a 50 punti non dà luogo all’attribuzione della retribuzione di risultato.

CAPO III - Sistema di valutazione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (EQ)

Art. 13 Criteri di valutazione

1. Il Sindaco, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, assegna ai titolari di incarichi di EQ, gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completi di indicatori e pesi ponderali appositamente riparametrati.
2. Il NdV valuta tramite la scheda di valutazione allegata (scheda 2) la performance dei titolari di incarichi EQ sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
 - a) nella misura del 30 % per la performance organizzativa della struttura accertata dal NdV, anche tenendo conto dell'esito delle indagini di customer satisfaction;
 - b) nella misura del 25 % per i risultati individuali raggiunti;
 - c) nella misura del 20 % per i comportamenti organizzativi;
 - d) nella misura del 20 % per le competenze professionali dimostrate;
 - e) nella misura del 5 % per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

Art. 14 – Valutazione dei risultati

1. La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al responsabile con il PEG/PDO/PP.
2. I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale (performance individuale), che a quelli riferiti all'intero ente ovvero a più aree (performance organizzativa).
3. Nella valutazione dei risultati individuali si tiene conto degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del titolare d'incarico di EQ.

Art. 15 – Valutazione delle capacità degli incaricati di EQ

1. La valutazione delle capacità degli incaricati di EQ prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali rilevate nei comportamenti nel corso dell'anno, anche con riferimento alla capacità di interazione con gli organi di indirizzo politico.

2. La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

Art. 16 – Valutazione dell’indagine di customer satisfaction

1. La valutazione dell’indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dall’Area o dagli uffici/servizi in esso incardinati.
2. Ai fini della rispettiva valutazione, ogni incaricato di EQ dovrà documentare di avere svolto almeno due indagini di customer satisfaction, a scelta tra utenza esterna ed interna. Il contenuto e le modalità di tali indagini sono definite dai responsabili dell’ente sentito il NdV. Le indagini dovranno essere svolte di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.
3. I risultati delle indagini sono riportati in appositi report elaborati, con l’assistenza del NdV, dal controllo di gestione.
4. In caso di mancato o insufficiente svolgimento delle attività di indagine, nonché in caso di mancata capacità di risposta delle criticità emerse il punteggio finale sarà pari a 0 punti.

Art. 17 – La capacità di valutazione dei collaboratori

1. La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal NdV in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal responsabile nei confronti dei propri collaboratori.
2. In caso di collaboratori inferiori a 2 il punteggio finale sarà pari a 0.

Art. 18 – Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

1. Di norma entro il 30 giugno ed il 30 settembre di ogni anno, il NdV effettua il monitoraggio intermedio del grado di raggiungimento degli obiettivi, avvalendosi delle risultanze del controllo di gestione e prima della sua formale approvazione da parte della Giunta Comunale. Si procede ad una sola valutazione intermedia, nei tempi utili alla rimodulazione di cui al precedente articolo 5 comma 5, nel caso in cui il bilancio, il PEG/PDO/PP non siano stati approvati entro il 15 aprile.
2. Il NdV consegna al Sindaco la proposta di valutazione finale degli incaricati di EQ di norma entro il 31 marzo dell’anno successivo, una volta che sia stata adottata definitivamente la valutazione della performance organizzativa. A tal

fine esso acquisisce la relazione al consuntivo (laddove predisposta), il report del controllo di gestione contenente la misurazione delle performance individuali e collettive e le relazioni degli incaricati di EQ in cui devono essere contenute le valutazioni che essi hanno fatto dei propri collaboratori. Su richiesta degli stessi o di propria iniziativa può ascoltarli direttamente.

3. La proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Sindaco per le sue decisioni finali, viene trasmessa ai singoli incaricati di EQ. Il NdV è tenuto ad ascoltare gli incaricati di EQ che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dagli incaricati di EQ in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.
4. Il NdV elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dall'incaricato di EQ interessato. Nel caso decida di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione.
5. Il Sindaco decide di norma la valutazione finale entro il 10 aprile dell'anno successivo. Nel caso in cui si discosti dalla proposta del NdV deve motivare la sua scelta.

CAPO IV - Sistema di valutazione dei dipendenti

Art. 19 - Criteri di valutazione

1. Gli incaricati di Elevata Qualificazione, subito dopo l'approvazione del PEG/PDO/PP, coerentemente con gli obiettivi che gli sono stati assegnati, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completi di indicatori e pesi ponderali appositamente riparametrati.
2. Gli incaricati di EQ valutano, tramite la scheda di valutazione allegata al presente regolamento (all. 3 per il personale di categoria funzionari e istruttori; all. 4 per il personale di categoria operatori esperti ed operatori), le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
 - a) per il 60% per i risultati raggiunti, sia in relazione agli obiettivi di gruppo o individuali, sia in relazione alla valutazione dell'incaricato di EQ di riferimento sulla performance organizzativa;
 - b) per il 20% per i comportamenti organizzativi;
 - c) per il 20% per le competenze professionali;

Art. 20 – Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali. Modalità e tempistica della valutazione

1. La valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze

professionaliè effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto,anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

2. La valutazione del personale dipendente, ai fini delle progressioni orizzontali e della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è effettuata dagli incaricati di EQ, di norma, entro il 15 marzo dell'anno successivo, una volta che sia definitiva la valutazione della performance organizzativa e prima della valutazione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
3. Questo sistema si applica anche ai titolari di elevata qualificazione ai fini delle progressioni orizzontali.
4. La valutazione è comunicata ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i dirigenti nella valutazione finale.

Art. 21 – Attribuzione della indennità di produttività

1. La somma di tutte le parti della valutazione determina l'attribuzione della indennità di produttività, fermo restando quanto proposto dal CCNL in merito alla differenziazione del premio individuale.

Art. 22 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto nel presente titolo, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti, ai CCNL per il comparto delle Funzioni Locali nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.
2. La mancata nomina del NdV preclude la possibilità di riconoscere la retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e la produttività per i dipendenti sia in modalità della performance individuale che organizzativa.

Allegati

Scheda di Valutazione 1 Segretario Comunale e Tabella 1

Scheda di Valutazione 2 Titolari EQ

Scheda di Valutazione 3 Categoria funzionari/istruttori

Scheda di Valutazione 4 Categoria operatori esperti/operatori



COMUNE DI PITIGLIANO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE AL FINE DELLA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO (AI SENSI DELL'ART. 42 DEL CCNL 1998/2001)

nome

cognome

PARTE 1 – GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

DESCRIZIONE OBIETTIVO	% RAGGIUNGIMENTO
obiettivo 1	
obiettivo 2	
obiettivo 3	
obiettivo 4	
obiettivo 5	
Percentuale media raggiungimento	

- Una % media di raggiungimento inferiore al 50% non dà luogo a punteggio
- Una % media di raggiungimento tra il 50% ed il 94,99 % dà luogo a punteggio proporzionale
- Una % media di raggiungimento pari o superiore al 95% dà luogo a punteggio Pieno (60 punti)

% MEDIA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	% RAGG	PUNTI
A % media di raggiungimento inferiore al 50%		
B % media di raggiungimento tra il 50% ed il 94,99 %		
C % media di raggiungimento pari o superiore al 95%		
	TOTALE	

PARTE 2 – QUALITA' DEL CONTRIBUTO E COMPETENZE

A	QUALITA' DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE	GIUDIZIO	PUNTO
1	nei processi di programmazione		
	1.1 capacità di analisi e di sintesi		
	1.2 visione d'insieme		
	1.3 capacità innovativa		
2	nei processi di gestione		
	2.1 flessibilità		
	2.2 collaborazione		
	2.3 rappresentanza		
		TOTALE	
B	COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	GIUDIZIO	PUNTO
1	Conoscenze professionali		
	1.1 capacità di risolvere i problemi posti nel ruolo ex art 97 D.lgs 267/2000		
	1.2 tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali		
		TOTALE	
C	COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE	GIUDIZIO	PUNTO
1	Capacità manageriali		
	1.1 decisionalità		
	1.2 leadership		
2	Capacità realizzative		
	2.1 costanza e tenacia		
	2.2 autonomia ed iniziativa		
3	Capacità relazionali		
	3.1 abilità relazionale e intelligenza sociale		
	3.2 negoziazione		
		TOTALE	
		TOTALE	

VALUTAZIONE DI SINTESI DELLA PRESTAZIONE NEL SUO COMPLESSO

AREE DI VALUTAZIONE	PUNTI
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	
Qualità del contributo e competenze	

LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

PUNTI ASSEGNATI	PERCENTUALE	PERCENTUALE ASSEGNATA
Da 95 a 100	10%	
Da 90 a 94	9%	
Da 85 a 89	8%	
Da 80 a 84	7%	
Da 75 a 79	6%	
Da 70 a 74	5%	
Da 65 a 69	4%	
Da 60 a 64	3%	
Da 55 a 59	2%	
Da 50 a 54	1%	

Una valutazione complessiva inferiore a 50 punti non dà luogo all'attribuzione della retribuzione di risultato.

Data della presente rilevazione:

Firma del valutatore:

Firma del valutato:

Tabella 1

A	QUALITA' DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE	
1	nei processi di programmazione	
	1.1 capacità di analisi e di sintesi	Capacità di esame della struttura dell'ente nel suo dettaglio e nel suo insieme, di individuazione delle priorità programmatiche ed organizzative, di traduzione degli indirizzi dell'Amministrazione in obiettivi gestionali concreti, di orientamento e di supporto nella formulazione degli atti programmatici.
	1.2 visione d'insieme	Capacità di allargare il campo d'indagine relativo alle problematiche dell'ente con una serie di altre informazioni ad esse non direttamente correlate, valutando il possibile impatto su altri problemi.
	1.3 capacità innovativa	Capacità di approcciare le problematiche della struttura in modo originale, non ancorato a schemi preesistenti, ovvero di esplorare nuove possibilità nella soluzione delle stesse.
2	nei processi di gestione	
	2.1 flessibilità	Attuazione a mettersi a disposizione della struttura in misura qualitativamente e quantitativamente adeguata alle esigenze manifestate dagli organi politici e dall'apparato tecnico dell'ente
	2.2 collaborazione	Capacità di condividere momenti di attiva cooperazione con altri interlocutori, in un vero spirito di squadra volto ad ottenere il massimo beneficio comune, capacità di utilizzare la collaborazione come strumento al fine di raggiungere l'obiettivo prefissato
	2.3 rappresentanza	capacità e disponibilità a tutelare l'ente con altre istituzioni (rappresentanza istituzionale e non legale)
B	COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	
1	Conoscenze professionali	
	1.1 capacità di risolvere i problemi posti nel ruolo ex art 97 D.lgs 267/2000	Capacità di risolvere i problemi posti nel ruolo ex art 97 D.lgs 267/2000 nel rispetto della normativa vigente
	1.2 tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali	Capacità di dare risposte tempestive ad Amministratori ed apicali
C	COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE	
1	Capacità manageriali	
	1.1 decisionalità	Capacità di scelta tra alternative in condizioni di incertezza ovvero, capacità di assumersi le responsabilità di una decisione (anche in caso di successo), gestendo l'ansia connessa ai rischi.
	1.2 leadership	Capacità di guidare il gruppo di collaboratori; capacità di coagulare il consenso delle persone, al fine di ottenere il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.
2	Capacità realizzative	
	2.1 costanza e tenacia	Capacità di mobilitarsi nel tempo per trasformare la realtà, senza farsi limitare da possibili ostacoli o imprevisti o difficoltà, al fine di raggiungere obiettivi in modo concreto.
	2.2 autonomia ed iniziativa	Capacità di mobilitarsi senza sollecitudini e/o aiuti, capacità di mobilitarsi spontaneamente.
3	Capacità relazionali	
	3.1 abilità relazionale e intelligenza sociale	Capacità di instaurare e mantenere rapporti efficaci e costruttivi; capacità di leggere e di prevedere i comportamenti, le motivazioni e le aspettative degli interlocutori.
	3.2 negoziazione	Capacità di ricercare e utilizzare margini di trattativa in tutte le situazioni in cui occorre raggiungere un risultato in competizione con altri, al fine di ottenere quanto ci si prefigge garantendo anche la soddisfazione (delle principali) aspettative) delle parti in causa.



COMUNE DI PITIGLIANO

**Valutazione delle EQ relativa all'anno.....ai
fini dell'erogazione della retribuzione di risultato**

nome

categoria

profilo

area

A. Performance organizzativa: max 30 punti

a raggiungimento obiettivi strategici: max 25 punti

n	descrizione obiettivo	peso ponderale	valutazione	grado di valutazione	punti attribuiti
1					
2					
3					

Metodo per assegnazione del grado di valutazione:

- 0 quando l'obiettivo non è stato avviato per responsabilità del titolare di EQ
- fino al 75% quando l'obiettivo è stato avviato: viene assegnato un grado di valutazione proporzionale;
- tra il 76% e il 99% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto: viene assegnato un grado di valutazione proporzionale alla valutazione;
- 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e della valutazione.

b grado di soddisfazione degli utenti: max 5 punti

		punti attribuiti
	indagine/i svolta/e: max 3 punti	
1	Metodo per l'assegnazione del punteggio: sono assegnabili fino a 3 punti in presenza di esito positivo (superiore alla sufficienza) espresso da almeno il 75% dei soggetti interpellati e di un numero di risposte elevato in relazione ai destinatari della attività. Sono assegnati 0 punti nel caso di mancata effettuazione della indagine e/o di esito totalmente negativo delle risposte.	
2	capacità dimostrata dal titolare di EQ nel cercare di risolvere le criticità, le anomalie, i suggerimenti trasmessi dall'utente a seguito della verifica sulla soddisfazione effettuata: max 2 punti	punti attribuiti

totale performance organizzativa

B Raggiungimento obiettivi individuali: max 25 punti

n	descrizione obiettivo	peso ponderale	valutazione	grado di valutazione	punti attribuiti
1					
2					
3					

Il metodo per l'assegnazione del grado di valutazione è lo stesso di quello indicato per gli obiettivi strategici

totale raggiungimento obiettivi individuali

C Comportamenti organizzativi: max 20 punti

fattore di valutazione	descrittore	peso fattore	percentuale descrittore	peso descrittore	opzioni	percentuale opzione	opzione attribuita	percentuale attribuita	punteggio attribuito
Problem solving	Capacità di soluzione di problemi particolarmente in situazioni di crisi o emergenza	5	100 %	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: fuori dalle normali routines si muove con qualche difficoltà; non sempre riesce a cogliere tempestivamente i termini essenziali del problema; non sempre riesce a stabilire priorità di azione; è in difficoltà nel risolvere problemi in situazioni d'emergenza	60%			
					Buono: non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma raramente possiede tutte le competenze organizzative e di saper fare necessarie per affrontare le emergenze. In qualche occasione ha necessità di supporti	80%			
					Ottimo: possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica, assieme all'impegno e alla fiducia in sé, lo rende capace di risolvere un buon numero di problemi ordinari e di intervenire nelle situazioni di emergenza	90%			
					Eccellente: interviene con capacità e professionalità nella soluzione di tutti i problemi complessi della sua area di responsabilità, operando con successo anche in situazioni di crisi o di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la capacità di individuazione tempestiva dei problemi emergenti, la professionalità e l'esperienza lo rendono idoneo, quando richiesto dall'Ente, ad affrontare problemi di livello superiore a quelli della sua area di responsabilità	100%			
Integrazione	Capacità di contribuire all'integrazione e dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici	5	100 %	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: in alcune occasioni non coopera ed ha una visione negativa delle attività svolte dagli altri uffici; non sempre riesce a cogliere l'utilità dell'integrazione tra uffici soprattutto nell'affrontare problemi complessi	60%			
					Buono: qualche volta è indifferente e passivo nei confronti delle esigenze delle altre strutture; se coinvolto in un progetto intersettoriale, di norma mantiene un atteggiamento poco impegnato	80%			
					Ottimo: si lascia coinvolgere volentieri in progetti e programmi intersettoriali; mantiene solitamente un atteggiamento collaborativo e propositivo, mostra rispetto e considerazione nei confronti delle idee e delle attività svolte da altri	90%			

					Eccellente: lavora al consolidamento del gruppo, valorizzando i processi di integrazione ed esprimendo apprezzamento per i contributi di altri settori e uffici. Fa riferimento continuo alla necessità di integrazione intersettoriale per affrontare i problemi più complessi dell'Ente. Sa utilizzare strumenti quali il project management e l'organizzazione per processi e riesce a valorizzare tutti i momenti utili alla costruzione di un vero spirito di squadra	100%			
Leadership	Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi, capacità di ascolto, di dialogo, di gestione dei conflitti e di selezione delle esigenze dei propri collaboratori	5	100 %	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: non riesce ad esprimere una vera leadership; informa poco o nulla il gruppo di lavoro, si limita a dare disposizioni a e registrare i risultati ottenuti. Ha qualche difficoltà nel distinguere le prestazioni dei collaboratori; utilizza in modo poco efficace gli strumenti della valutazione. In qualche caso rifiuta l'uso degli strumenti di valutazione	60%			
					Buono: fa uso del suo potere legittimo, qualche volta trattando i collaboratori da semplici subordinati, senza esercitare un effettivo coinvolgimento nelle decisioni; in qualche occasione appare autoritario ed esercita la funzione di controllo in modo un po' burocratico. Nella valutazione commette a volte l'errore di valutare positivamente chi è più affine al suo modo di operare	80%			
					Ottimo: promuove l'efficacia del gruppo e la sua coesione; informa sistematicamente sugli obiettivi attesi e supporta la crescita professionale dei collaboratori. Sa valutare con equità cogliendo le differenze professionali espresse dai membri del gruppo di lavoro	90%			
					Eccellente: ha cura del gruppo o lo difende con adeguate argomentazioni; sa motivare e incoraggiare i collaboratori attraverso il coinvolgimento e l'informazione. Sa valutare con equità e sa giustificare le eventuali differenze di giudizio. Sa imporsi come leader: comunica una vision trascinante e motivante. Crea identificazione negli obiettivi del gruppo, sa supportare l'azione collettiva con l'esempio. Utilizza la valutazione per stimolare la crescita professionale dei collaboratori	100%			
Team building	Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere e valorizzare il lavoro degli altri	5	100 %	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: è poco predisposto al lavoro di squadra	60%			
					Buono: è consapevole delle dinamiche del lavoro di squadra ma tende ad imporre la sua visione del problema	80%			
					Ottimo: è molto consapevole delle dinamiche del lavoro di squadra, rispetta la visione degli altri.	90%			
					Eccellente: è molto consapevole delle dinamiche del lavoro di squadra, rispetta la visione degli altri e collabora attivamente nell'individuazione della soluzione congiunta	100%			

totale comportamenti organizzativi

D Competenze professionali: max 20 punti

fattore di valutazione	descrittore	peso fattore	percentuale descrittore	peso descrittore	opzioni	percentuale opzione	opzione attribuita	percentuale attribuita	punteggio attribuito
Aggiornamento delle competenze	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali mediante percorsi di auto formazione o formazione programmata dall'Ente	5	100 %	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: raramente partecipa alle attività formative programmate né è interessato a percorsi di autoformazione	60%			
					Buono: partecipa solo alle attività formative imposte	80%			
					Ottimo: è sempre disponibile alla formazione, proponendo anche percorsi autoformativi	90%			
					Eccellente: partecipa attivamente alle attività formative proponendo percorsi di auto formazione per sé e per gli altri allo scopo di migliorare la qualità delle attività svolte	100%			
Applicazione delle conoscenze	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	5	100 %	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: fatica ad applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie all'attività	60%			
					Buono: applica le conoscenze tecniche in modo autonomo ma non sempre in modo adeguato al raggiungimento degli obiettivi	80%			
					Ottimo: applica le conoscenze in modo autonomo ed adeguato al raggiungimento degli obiettivi	90%			
					Eccellente: applica le conoscenze in modo autonomo, individuando modalità innovative e migliorative in coerenza con gli obiettivi da raggiungere	100%			
Segnalazione dei fabbisogni	Capacità di segnalare fabbisogni formativi per migliorare le proprie conoscenze/abilità/competenze	5	100 %	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: fatica a segnalare fabbisogni formativi anche se richiesto	60%			
					Buono: segnala fabbisogni formativi ma solo se richiesto	80%			
					Ottimo: spesso propone percorsi formativi	90%			
					Eccellente: ricerca e propone l'organizzazione di attività formative per sé e per gli altri allo scopo di migliorare la qualità delle attività svolte	100%			
Sviluppo	Capacità di diversificare e sviluppare le competenze, anche in campo informatico, che comportino allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati e del profilo professionale	5	100 %	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: possiede e sviluppa le conoscenze tecniche essenziali, anche in campo informatico, necessarie per lo svolgimento della sola attività richiesta	60%			
					Buono: possiede e sviluppa buone conoscenze, anche in campo informatico, seppur limitatamente agli specifici compiti assegnati	80%			
					Ottimo: possiede e sviluppa ottime conoscenze legate alla propria attività e buone conoscenze delle altre attività tipiche del profilo professionale	90%			
					Eccellente: possiede e sviluppa conoscenze adeguate ad un risultato eccellente della propria attività e ad un ottimo svolgimento delle attività tipiche del proprio profilo professionale	100%			

totale competenze professionali

E Valutazione collaboratori: max 5 punti

Punti attribuiti

Metodo per l'assegnazione del punteggio:

si terrà conto dei risultati derivanti dall'applicazione dello scarto quadratico medio suddividendo il punteggio come segue:

- risultato dello scarto quadratico medio da 0 a 2: 2 punti;
- risultato dello scarto quadratico medio maggiore di 2 e fino a 4: 3,5 punti;
- risultato dello scarto quadratico medio maggiore di 4: 5 punti.

totale dei punti assegnati

valore che esprime la percentuale con cui verrà proposta la liquidazione della retribuzione di risultato

Data _____

Il valutatore



COMUNE DI PITIGLIANO
valutazione dei dipendenti relativa all'anno.....

nome
categoria (funzionari/istruttori)posizione economica profilo
area servizio:

A Raggiungimento obiettivi individuali: max 60 punti

a grado di raggiungimento obiettivi individuali (performance individuale): max 60 punti

Table with 5 columns: n, descrizione obiettivo, peso ponderale, valutazione, grado di valutazione, punti attribuiti. Rows 1, 2, 3.

totale

metodo per assegnazione del grado di valutazione:

- 0 quando l'obiettivo non è stato avviato per responsabilità del dipendente
- fino al 75% quando l'obiettivo è stato avviato: viene assegnato un grado di valutazione proporzionale;
- tra il 76% e il 99% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto: viene assegnato un grado di valutazione proporzionale alla valutazione;
- 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e della valutazione.

punti attribuiti

B		Comportamenti organizzativi: max 20 punti										
fattore di valutazione	descrittore	peso fattore	percentuale descrittore	peso descrittore	opzioni				percentuale opzione	opzione attribuita	percentuale attribuita	punteggio attribuito
Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta	Impegno - Dare il massimo nell'unità di tempo considerata	4	35%	1,4	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese				fino al 50%			
					Sufficiente: si impegna ma con fatica				60%			
					Buono: si impegna su stimolo di colleghi e superiori				80%			
					Ottimo: si impegna d'iniziativa				90%			
					Eccellente: si impegna senza risparmio di energie, con risultati decisamente superiori alla generalità dei colleghi				100%			
	Puntualità - Puntualità, continuità e assiduità anche mediante l'utilizzo ottimale di tutti i mezzi disponibili	4	35%	1,4	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese				fino al 50%			
					Sufficiente: fatica a fornire risposte nei tempi stabiliti e ad utilizzare i mezzi a disposizione				60%			
					Buono: è tendenzialmente costante nello svolgimento dei propri compiti anche se qualche volta fornisce la prestazione senza rispettare i tempi stabiliti; non utilizza a pieno i mezzi disponibili.				80%			
					Ottimo: esercita le mansioni con continuità rispettando i tempi previsti; dà risposte soddisfacenti utilizzando a pieno i mezzi disponibili.				90%			
	Eccellente: svolge l'attività lavorativa con costanza e puntualità assolute; riesce in ogni occasione ad ottimizzare i mezzi disponibili.	4	30%	1,2	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese				fino al 50%			
					Sufficiente: fatica a fornire risposte adeguate; la qualità del lavoro non è costante				60%			
					Buono: buoni risultati, anche se può capitare che la qualità a volte non sia adeguata				80%			
Ottimo: la prestazione risulta adeguata e precisa; buona la qualità del lavoro					90%							
Eccellente: svolge l'attività lavorativa con precisione assoluta; il livello qualitativo è elevato				100%								
Flessibilità, iniziativa e innovazione	Orientamento dall'innovazione. Flessibilità.	4	50%	2	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese				fino al 50%			
					Sufficiente: oppone qualche resistenza di fronte alle innovazioni; fatica ad adeguare il proprio modo di lavorare				60%			
					Buono: accetta l'innovazione senza resistenze ma in modo passivo e solo a seguito di pressioni esterne				80%			
					Ottimo: è disponibile al cambiamento, verso il quale ha un atteggiamento positivo, anche in assenza di pressioni				90%			
					Eccellente: è sempre aperto a nuove esperienze e considera i cambiamenti occasione di arricchimento e parte delle proprie responsabilità verso l'ente				100%			
	Capacità di individuare soluzioni tecnico-organizzative per migliorare e semplificare la propria attività.	4	50%	2	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese				fino al 50%			
					Sufficiente: fatica ad adottare soluzioni che migliorino o semplifichino l'attività				60%			
					Buono: si attiva, se richiesto, per adottare innovazioni utili				80%			
					Ottimo: a volte adotta spontaneamente miglioramenti nei metodi e nuove soluzioni				90%			
					Eccellente: spesso adotta soluzioni che migliorano e semplificano l'attività				100%			
Propositività ed autonomia	Capacità propositiva al fine di contribuire al		50%	2	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese				fino al 50%			
					Sufficiente: fatica a proporre soluzioni che contribuiscano al risultato				60%			

	raggiungimento dei risultati attesi				Buono: si attiva, se richiesto, per proporre soluzioni	80%							
					Ottimo: a volte propone spontaneamente soluzioni che contribuiscano al risultato	90%							
					Eccellente: propone spesso soluzioni che consentono di raggiungere i risultati attesi	100%							
	Grado di autonomia	4	50%	2	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%							
Sufficiente: completa i compiti solo nell'ambito della routine; a volte mostra difficoltà					60%								
Buono: realizza i compiti assegnati, richiedendo a volte la presenza del sovraordinato anche per piccole variazioni					80%								
Ottimo: lavora in modo efficace senza supervisione, riuscendo a gestire autonomamente piccole variazioni					90%								
Eccellente: gestisce autonomamente qualsiasi compito assegnato, anche al di fuori della stretta routine; affronta da solo problemi e variazioni, dimostrando un buon grado di autonomia di azione e di giudizio					100%								
Lavorare in gruppo	Capacità di raggiungere effettivamente gli obiettivi di gruppo, partecipando attivamente ai gruppi di lavoro in modo collaborativo	4	100%	4	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%							
					Sufficiente: fatica ad instaurare relazioni positive ed a collaborare con gli altri	60%							
					Buono: non ha particolari problemi nei rapporti con gli altri stabilendo buoni rapporti di collaborazione	80%							
					Ottimo: sa comprendere le motivazioni e gli atteggiamenti degli altri ed instaura con loro relazioni positive, valorizzandoli	90%							
					Eccellente: ha ottimi rapporti con gli altri, consolidando il gruppo e traendo il massimo beneficio nelle relazioni instaurate	100%							
Orientamento all'utenza interna ed esterna	Capacità dimostrata a rapportarsi con gli utenti. Valuta inoltre la capacità di farsi interprete e risolvere problemi posti dagli utenti	4	100%	4	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%							
					Sufficiente: fatica ad ascoltare le richieste non prendendo in carico i problemi; fornisce risposte non sempre soddisfacenti	60%							
					Buono: ascolta in maniera formale dando risposte soddisfacenti ma limitate	80%							
					Ottimo: ascolta attivamente facendo domande di verifica e dando risposte soddisfacenti	90%							
					Eccellente: oltre ad ascoltare attivamente, interpreta le esigenze anche non espresse cercando di agevolare le relazioni interne ed esterne e dando risposte eccellenti	100%							
					totale comportamenti organizzativi								
C Competenze professionali: max 20 punti													
fattore di valutazione	descrittore	peso fattore	percentuale descrittore	peso descrittore	opzioni					percentuale opzione	opzione attribuita	percentuale attribuita	punteggio attribuito
Aggiornamento delle competenze	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali mediante percorsi di auto formazione o formazione programmata dall'Ente	5	100%	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%							
					Sufficiente: raramente partecipa alle attività formative programmate né è interessato a percorsi di autoformazione	60%							
					Buono: partecipa solo alle attività formative imposte	80%							
					Ottimo: è sempre disponibile alla formazione, proponendo anche percorsi autoformativi	90%							
					Eccellente: partecipa attivamente alle attività formative proponendo percorsi di auto formazione per sé e per gli altri allo scopo di migliorare la qualità delle attività svolte	100%							

Applicazione delle conoscenze	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	5	100%	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: fatica ad applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie all'attività	60%			
					Buono: applica le conoscenze tecniche in modo autonomo ma non sempre in modo adeguato al raggiungimento degli obiettivi	80%			
					Ottimo: applica le conoscenze in modo autonomo ed adeguato al raggiungimento degli obiettivi	90%			
					Eccellente: applica le conoscenze in modo autonomo, individuando modalità innovative e migliorative in coerenza con gli obiettivi da raggiungere	100%			
Segnalazione dei fabbisogni	Capacità di segnalare fabbisogni formativi per migliorare le proprie conoscenze/abilità/competenze	5	100%	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: fatica a segnalare fabbisogni formativi anche se richiesto	60%			
					Buono: segnala fabbisogni formativi ma solo se richiesto	80%			
					Ottimo: spesso propone percorsi formativi	90%			
					Eccellente: ricerca e propone l'organizzazione di attività formative per sé e per gli altri allo scopo di migliorare la qualità delle attività svolte	100%			
Sviluppo	Capacità di diversificare e sviluppare le competenze, anche in campo informatico, che comportino allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati e del profilo professionale	5	100%	5	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: possiede e sviluppa le conoscenze tecniche essenziali, anche in campo informatico, necessarie per lo svolgimento della sola attività richiesta	60%			
					Buono: possiede e sviluppa buone conoscenze, anche in campo informatico, seppur limitatamente agli specifici compiti assegnati	80%			
					Ottimo: possiede e sviluppa ottime conoscenze legate alla propria attività e buone conoscenze delle altre attività tipiche del profilo professionale	90%			
					Eccellente: possiede e sviluppa conoscenze adeguate ad un risultato eccellente della propria attività e ad un ottimo svolgimento delle attività tipiche del proprio profilo professionale	100%			
totale competenze professionali									

totale dei punti assegnati

Data _____

L'incaricato EQ _____



COMUNE DI PITIGLIANO
valutazione dei dipendenti relativa all'anno

nome

categoria (operatori esperti/operatori) posizione economica profilo

area - servizio:

A Raggiungimento obiettivi individuali: max 60 punti

a grado di raggiungimento obiettivi individuali (performance individuale): max 50 punti

n	descrizione obiettivo	peso ponderale	valutazione	grado di valutazione	punti attribuiti
1					
2					
3					

totale

Metodo per assegnazione del grado di valutazione:

- 0 quando l'obiettivo non è stato avviato per responsabilità del dipendente
- fino al 75% quando l'obiettivo è stato avviato: viene assegnato un grado di valutazione proporzionale;
- tra il 76% e il 99% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto: viene assegnato un grado di valutazione proporzionale alla valutazione;
- 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e della valutazione.

B									
Comportamenti organizzativi: max 20 punti									
fattore di valutazione	descrittore	peso fattore	percentuale descrittore	peso descrittore	opzioni	percentuale opzione	opzione attribuita	percentuale attribuita	punteggio attribuito
Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta	Impegno - Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	4	100%	4	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: si impegna ma con fatica	60%			
					Buono: si impegna su stimolo di colleghi e superiori	80%			
					Ottimo: si impegna d'iniziativa	90%			
					Eccellente: si impegna senza risparmio di energie, con risultati decisamente superiori alla generalità dei colleghi	100%			
Quali/ quantità	Capacità di garantire la qualità e la quantità negli esiti delle proprie attività	4	100%	4	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: garantisce gli esiti della propria attività in termini quali/quantitativi mostrando a volte difficoltà, anche se stimolato	60%			
					Buono: se stimolato, garantisce adeguati esiti della propria attività	80%			
					Ottimo: la qualità dei risultati ottenuti, anche autonomamente, è soddisfacente	90%			
					Eccellente: ottiene risultati con un livello qualitativo decisamente superiore a quello medio	100%			
Autonomia	Capacità di dare risposte da solo alle specifiche esigenze	4	100%	4	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: completa i compiti ma solo nell'ambito della stretta routine; a volte mostra difficoltà	60%			
					Buono: realizza i compiti assegnati, richiedendo a volte l'intervento del sovraordinato	80%			
					Ottimo: lavora in modo efficace senza l'intervento costante del sovraordinato, gestendo autonomamente piccole variazioni	90%			
					Eccellente: gestisce in autonomia qualsiasi compito assegnato di competenza, anche al di fuori della stretta routine; dimostra un buon grado di autonomia di azione	100%			
Attenzione all'utenza	Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza esterna ed interna	4	100%	4	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: fatica ad ascoltare le richieste non prendendo in carico i problemi; fornisce risposte nonsempre soddisfacenti	60%			
					Buono: ascolta in maniera formale dando risposte soddisfacenti ma limitate	80%			
					Ottimo: ascolta attivamente facendo domande di verifica e dando risposte soddisfacenti	90%			
					Eccellente: oltre ad ascoltare attivamente, interpreta le esigenze anche non espresse cercando di agevolare le relazioni interne ed esterne e dando risposte eccellenti	100%			
Lavoro di gruppo	Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi	4	100%	4	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese	fino al 50%			
					Sufficiente: fatica ad instaurare relazioni positive ed a collaborare con gli altri	60%			
					Buono: non ha particolari problemi nei rapporti con gli altri stabilendo buoni rapporti di collaborazione	80%			
					Ottimo: sa comprendere le motivazioni e gli atteggiamenti degli altri ed instaura con loro relazioni positive, valorizzandoli	90%			
					Eccellente: ha ottimi rapporti con gli altri, consolidando il gruppo e traendo il massimo beneficio nelle relazioni instaurate	100%			
					totale comportamenti organizzativi				

C												
Competenze professionali: max 20 punti												
fattore di valutazione	descrittore	Peso fattore	Percentuale descrittore	peso descrittore	opzioni				percentuale opzione	opzione attribuita	percentuale attribuita	punteggio attribuito
Aggiornamento delle conoscenze	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali mediante percorsi di auto formazione o formazione programmata dall'Ente	7	100%	7	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese				fino al 50%			
					Sufficiente: raramente partecipa alle attività formative programmate né è interessato a percorsi di autoformazione				60%			
					Buono: partecipa solo alle attività formative imposte				80%			
					Ottimo: è sempre disponibile alla formazione, proponendo anche percorsi autoformativi				90%			
					Eccellente: partecipa attivamente alle attività formative proponendo percorsi di auto formazione per sé e per gli altri allo scopo di migliorare la qualità delle attività svolte				100%			
Applicazione delle conoscenze	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	7	100%	7	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese				fino al 50%			
					Sufficiente: fatica ad applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie all'attività				60%			
					Buono: applica le conoscenze tecniche in modo autonomo ma non sempre in modo adeguato al raggiungimento degli obiettivi				80%			
					Ottimo: applica le conoscenze in modo autonomo ed adeguato al raggiungimento degli obiettivi				90%			
					Eccellente: applica le conoscenze in modo autonomo, individuando modalità innovative e migliorative in coerenza con gli obiettivi da raggiungere				100%			
Segnalazione dei fabbisogni	Capacità di segnalare fabbisogni formativi per migliorare le proprie conoscenze/abilità/competenze	6	100%	6	Insufficiente: la prestazione in questo fattore è totalmente inadeguata rispetto alle attese				fino al 50%			
					Sufficiente: fatica a segnalare fabbisogni formativi anche se richiesto				60%			
					Buono: segnala fabbisogni formativi ma solo se richiesto				80%			
					Ottimo: spesso propone percorsi formativi				90%			
totale competenze professionali												

totale dei punti assegnati

Data _____

L'incaricato EQ _____

