



COMUNE DI BAGNATICA
Provincia di Bergamo

COMUNE DI BAGNATICA (BG)
SISTEMA DI MISURAZIONE VALUTAZIONE

(Approvato con deliberazione G.C. n. 91/2012, modificato ed aggiornato con deliberazioni G.C. n. 35/2018, 43/2019 e G.C. n. 22 in data 27.03.2023 e G.C. n. 82 dell'11.12.2023).

Art. 1 Premessa

Il presente sistema di valutazione e misurazione approvato dalla Giunta Comunale secondo la combinata disciplina di cui al D.Lgs. 267/2000 e s. m. e i., del D.Lgs. 150/2009 come modificato da ultimi dal Dlgs. 74/2017 e del D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.

Esso costituisce riferimento nell'ambito della autonomia degli enti locali integrandosi con i principi e gli strumenti di programmazione come rimessi dal D.Lgs. 267/2000 e s. m. e i. e Dlgs. 118/2011 e tiene conto della realtà demografica ed organizzativa del Comune di Bagnatica.

Art. 2 - Oggetto

Le disposizioni di cui al presente documento sono volte ad indicare i criteri generali a cui l'ente si ispira per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa dei dipendenti nel rispetto del D.lgs. 150/2009 come modificato dal Dlgs. 74/2017 e del D.Lgs. 165/2001, in particolare art. 2, comma 3, che prevede che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi, salvo i casi espressamente indicati dallo stesso decreto legislativo, e che le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale.

L'attività organizzativa e regolamentare dell'ente è, pertanto, esercitata nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale e, comunque, in modo da non determinare la disapplicazione di istituti o clausole contrattuali vigenti, salva diversa disposizione di legge.

Art. 3 Criteri generali per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

Il Comune di Bagnatica conferma i principi di legge sopra richiamati secondo cui non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Promuove, pertanto, il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza col sistema di misurazione e valutazione della performance adottato.

È, comunque, vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione.

Art. 4 - Finalità

Il sistema di valutazione e misurazione disciplina la valutazione delle strutture e dei dipendenti del comune di Bagnatica al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Esso è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.

La performance misurata e valutata è quella:

- organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ed al raggiungimento degli obiettivi, sia di carattere trasversale che come assegnati anche ai singoli settori in cui si articola;
- individuale ai singoli dipendenti con riferimento anche all'assegnazione di obiettivi specifici;

Il sistema di misurazione e valutazione definisce il ciclo della performance nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere sulla base del Documento Unico di Programmazione, Sezione Strategica ed operativa, delle previsioni di bilancio, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, con un collegamento degli obiettivi assegnati alle risorse indicate tramite approvazione di apposito Piano degli Obiettivi e/o Piano della Performance da parte della Giunta Comunale sulla base delle proposte avanzate dai singoli Responsabili;
- c) monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi anche tramite il servizio di controllo interno e con il supporto del Nucleo;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito secondo le modalità indicate dalla contrattazione collettiva cui spetta la disciplina del trattamento economico del personale dipendente;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché

ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi tramite pubblicazione sul sito istituzionale del comune secondo le previsioni di legge.

ART. 5 - Performance

La performance è definita come il contributo, risultato, che il dipendente, personalmente o nell'ambito della propria unità organizzativa, apporta, attraverso la propria azione ed il proprio lavoro alla realizzazione delle finalità e degli obiettivi dell'amministrazione per l'erogazione dei servizi ed il soddisfacimento dei fini del Comune.

La performance è correlata ad un miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati dall'ente ed intesa come miglioramento e valore aggiunto alle prestazioni svolte, nonché quale corretto e tempestivo completamento dei procedimenti e degli adempimenti di propria competenza, sia in relazione ai compiti precipui ed ordinari spettanti per legge agli enti locali, al mantenimento di standard invariati in relazione al ridotto organico, sia in base agli ulteriori compiti, sfidanti ed innovativi, progressivamente attribuiti nella evoluzione legislativa od organizzativa.

Art. 6 Soggetti cui è affidata la valutazione

Gli attori della valutazione sono il Sindaco, la Giunta, il Nucleo di Valutazione, i Responsabili di settore.

- a) al Sindaco spettano la valutazione strategica alla luce degli strumenti programmatici della performance organizzativa della struttura amministrativa nel suo complesso e raggiungimento degli obiettivi e della performance dei Responsabili validata dal Nucleo, la nomina degli incarichi di Elevata Qualificazione secondo i criteri di cui all'art. 6 bis del presente regolamento e l'attribuzione delle relative indennità di posizione su proposta del Nucleo secondo criteri di pesatura come indicati nell'allegato C, l'indicazione della relativa percentuale di attribuzione del risultato da applicare agli incarichi di E.Q., nel rispetto dei vigenti CCNL Comparto Funzioni Locali, la valutazione del Segretario Comunale secondo obiettivi allo stesso assegnati e relativa retribuzione di risultato nel rispetto dei limiti minimi e massimi dei vigenti e relativi CCNL;
- b) al Nucleo spettano la proposta di valutazione della performance individuale dei Responsabili e la valutazione della performance organizzativa gestionale secondo le modalità indicate nel presente sistema di valutazione, nonché la validazione della performance individuale, la proposta di attribuzione dell'indennità di posizione agli incaricati di EQ individuate sulla base dei criteri di pesatura;
- c) alla Giunta l'approvazione del Sistema di valutazione e del Piano degli Obiettivi/o della Performance;
- d) ai Responsabili cui compete la valutazione del personale assegnato al proprio settore in applicazione del citato sistema di valutazione con schede di valutazione e relazioni sugli obiettivi da inoltrare con appositi reports al Nucleo.

Articolo 6 bis. Nomina e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

Nel Comune di Bagnatica le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo la struttura organizzativa, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021 Comparto Funzioni Locali.

Le posizioni di lavoro sono distinte in: 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.

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 implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità all'ordinamento degli Enti Locali di cui al Dlsg. 267/2000;
- 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.

Gli incarichi di EQ afferenti alle suddette posizioni di lavoro possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area nel rispetto delle norme vigenti.

L'assegnazione di incarichi di Elevata Qualificazione a personale inquadrato in altre aree o a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale o in convenzione con altri enti è regolato dalle disposizioni contrattuali di cui al vigente CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021.

L'individuazione dei dipendenti ai quali assegnare l'incarico di Elevata Qualificazione e la relativa nomina ai sensi e per gli effetti dell'art. 109, comma 2, del D.lgs. 267/2000 e s. m. e i. è effettuata dal Sindaco con decreto motivato in base alla suddivisione organica in settori, previa manifestazione di interesse nel caso di più candidati, tenendo conto in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, anche tramite curriculum vitae, dei seguenti elementi:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del CCNL;
- esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare ed agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal

dipendente;

- adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
- attitudini, capacità professionali ed organizzative richieste per la posizione da ricoprire.

La durata dell'incarico è stabilita dal Sindaco e non può essere superiore a tre anni. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico e le nuove nomine, la posizione organizzativa continua a svolgere le funzioni in regime di prorogatio per un massimo di trenta giorni. Il rinnovo degli incarichi segue le stesse formalità della nomina secondo le disposizioni di cui ai commi che precedono.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al vigente sistema di valutazione. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 con criteri approvati secondo le condizioni e presupposti di cui al vigente CCNL secondo l'accordo allegato alla lettera D.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021 da parte del dipendente titolare.

Ai titolari di incarichi di elevata qualificazione possono essere erogati compensi aggiuntivi nei limiti e condizioni di cui all'art. 20 del CCNL 16.11.2022.

Nel caso di elezioni amministrative il nuovo Sindaco eletto potrà entro 60 giorni dall'elezione procedere a nuove nomine a modifica e/o sostituzione di quelle già in essere. Trascorsi 60 gg dalla elezione le nomine in essere con le relative scadenze si intendono confermate senza ulteriori formalità.

Art. 7 Caratteristiche degli obiettivi

Gli obiettivi per la performance individuale e complessiva sono proposti dai responsabili dei singoli settori, assegnati sulla base delle direttive della Giunta e definiti, in applicazione delle disposizioni del presente regolamento, sulla base del Documento Unico di Programmazione e bilancio di previsione deliberato dal Consiglio e devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

- b) specifici e misurabili in termini principalmente di scadenze temporali e, laddove possibile in relazione alla tipologia, anche in termini numerici;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, non maggiore di tre anni, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati, compatibilmente con la propria natura e con la ridotta consistenza demografica dell'ente, a valori di riferimento o determinati standard e/o da comparazioni con amministrazioni simili e quanto più possibile confrontabili, in base alla loro sostanza, con riferimento agli anni e/o al triennio precedente;
- f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 8 Valutazione performance individuale e organizzativa

Ad ogni dipendente deve essere assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte tenendo conto della ridotta articolazione dei servizi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi dei dipendenti è verificato dai Responsabili tramite la valutazione della performance individuale secondo l'allegato A. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi dei Responsabili è proposto dal Nucleo e verificato dal Sindaco tenendo conto della performance organizzativa del settore e tramite la valutazione secondo l'allegato A nel rispetto dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato disciplinati in sede di contrattazione decentrata.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, sia a livello di performance individuale che di performance organizzativa è validata ed effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il raggiungimento degli obiettivi è effettuato in relazione a griglie di valutazione come annualmente predefinite in relazione all'importanza ed alla strategicità dell'obiettivo e/o degli obiettivi assegnati, degli indicatori di raggiungimento di carattere temporale, o, laddove possibile di carattere numerico.

La performance individuale è valutata mediante la compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale secondo la disciplina dell'allegato A.

Art. 9 Monitoraggio dei risultati.

La Giunta comunale, con il supporto dei Responsabili, del Nucleo di Valutazione e del

Servizio di controllo, può verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e proporre, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Art. 10 Nucleo di valutazione

Il Nucleo di Valutazione è un organismo nominato dalla Giunta con il compito di valutare la performance in applicazione del presente sistema di misurazione e valutazione e composto di norma, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 11, da tre soggetti esperti esterni all'Amministrazione Comunale sulla base dei seguenti criteri:

- 1) qualificata esperienza professionale acquisita presso uffici direzionali di Pubbliche Amministrazioni o aziende pubbliche e private;
- 2) qualificata conoscenza di tecniche gestionali di plessi organizzativi complessi nonché di tecniche di valutazione dei risultati relativi ad attività di esercizio di funzioni, erogazione di servizi o produzione di beni;
- 3) qualificata conoscenza degli aspetti giuridici relativi alla responsabilità amministrativa, contabile, disciplinare e dirigenziale dei pubblici impiegati, con specifico riferimento alla dirigenza pubblica.

Non ne possono far parte soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Nell'atto di nomina è indicato anche il soggetto che è chiamato ad assumere il ruolo di Presidente.

I componenti il Nucleo di Valutazione rimangono in carica sino allo scadere del mandato amministrativo del Sindaco ed è prerogativa della Giunta la sostituzione completa o parziale dei suoi membri.

Il Nucleo di Valutazione assume decisioni all'unanimità. Il Presidente cura la trasmissione delle decisioni assunte e dei rapporti elaborati al Sindaco.

L'eventuale compenso economico da corrispondere complessivamente ai componenti il Nucleo di Valutazione è stabilito dalla Giunta entro il limite massimo del 50% di quanto corrisposto al revisore del Comune.

Tale organismo può essere istituito anche in forma associata con altri enti locali tenuto conto dei compiti ad esso affidati.

Art. 11 Attribuzioni al Segretario Comunale

In mancanza di nomina dell'organismo come sopra indicato le funzioni e le attribuzioni di Nucleo di valutazione si intendono conferite al Segretario Comunale quale organo monocratico.

Art. 12 Funzioni del Nucleo

Il Nucleo di valutazione:

- coordina i Responsabili e l'organo politico nella predisposizione e successivi aggiornamenti degli obiettivi annuali generali e di settore agli incaricati di E.Q. e provvede al monitoraggio, nel corso dell'anno, sullo stato di avanzamento dei comportamenti e della realizzazione degli obiettivi degli incaricati di E.Q. segnalando al Sindaco ed alla Giunta elementi di debolezza e criticità con la conseguente proposta ed indicazione dei miglioramenti e/o correttivi opportuni;
- redige la proposta di valutazione degli incaricati di E.Q. ai fini della valutazione del Sindaco compilando le schede di valutazione delle posizioni di Elevata Qualificazione e trasmettendone i risultati al Sindaco;
- valida la valutazione dei dipendenti da parte dei singoli Responsabili prendendone atto nel relativo verbale ai fini della valutazione complessiva della performance individuale e della performance organizzativa dell'ente;
- predisporre ed aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

Il Nucleo di Valutazione, a fini istruttori e conoscitivi, si avvale dell'operato del Servizio di controllo interno, soprattutto per quanto concerne la verifica della correlazione tra gli obiettivi prefissati, i risultati raggiunti e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili al singolo servizio.

Il Nucleo di Valutazione, su richiesta del Sindaco, provvede inoltre all'elaborazione di rapporti, limitatamente a casi specifici.

Ad una valutazione negativa e al conseguente accertamento di responsabilità, il Nucleo di Valutazione ricollega, nel rispetto della normativa contrattuale vigente, le iniziative successive e conseguenti da proporre al Sindaco.

Il Nucleo di Valutazione, ove lo ritenga necessario, può chiedere un confronto con il Responsabile del servizio oggetto della valutazione. Il Nucleo di Valutazione, prima di rilevare l'insorgere della responsabilità e trasmettere ufficialmente al Sindaco il relativo rapporto, è tenuto ad acquisire preventivamente in contraddittorio le valutazioni del dirigente interessato, assistito da esperto di fiducia che dovrà essere messo tempestivamente a conoscenza degli atti dell'istruttoria e delle conseguenti valutazioni.

Il Nucleo di Valutazione prima di procedere alla eventuale definitiva proposta di formalizzazione di una valutazione non positiva procede ad acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Art. 13 Trasparenza della performance e del sistema di valutazione

L'ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance secondo le disposizioni di cui al Dlgs. 33/2013 e s. m.e i. ed in ottemperanza alla Sezione Trasparenza del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione.

Art. 14 Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e sezione Trasparenza

Fermi restando gli obblighi rimessi dalla legge ai Responsabili e dipendenti come indicati dalle disposizioni normative ex legge 190/2012 e s. m. e i., Dlgs. 33/2013 e s. m. e i., DPR 62/2013 e relativo Codice di Comportamento del Comune di Bagnatica, costituiscono obiettivi di performance, soggetti alla valutazione secondo il presente regolamento, le misure previste nel Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e relativa Sezione Trasparenza.

ALLEGATO A

Sistema permanente di valutazione – valutazione dell’apporto individuale

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI

Il presente allegato contiene i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai fini dell’attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell’attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è effettuata dall’apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell’attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l’obiettivo indicato.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none">• Non ha svolto nel corso dell’anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.	1
<ul style="list-style-type: none">• Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
<ul style="list-style-type: none">• Ha svolto correttamente il compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3

<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali. 	4
--	---

2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste. 	4

3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi. 	2

<ul style="list-style-type: none"> • Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative. 	4

4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori. 	4

5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli 	2

utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati. 	4

6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi. 	4

7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione 	1

obbligatorie non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.	
<ul style="list-style-type: none"> Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4

8 . Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	4

9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	5
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	4

10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi chesi sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai 	4

problemi insorti.	
-------------------	--

11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati. 	4

12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica. 	1

<ul style="list-style-type: none"> • Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	4

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Cat. A – B (corrispondenti nuove Aree CCNL 16.11.2022):

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

Cat. C (corrispondenti nuove Aree CCNL 16.11.2022):

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8

3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti Organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei Problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		Punti 60

Cat. D (corrispondenti nuove Aree CCNL 16.11.2022):

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei Problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Incaricati Elevata Qualificazione:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei Problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e Responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo Politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

AREA(EX CATEGORIE A e B)

Nominativo Dipendente:

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

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

AREA.... (EX CATEGORIA C)

Nominativo Dipendente:

—

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.		2	
3. Livello di iniziativa professionale		3	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

AREA..... (EX CATEGORIA D)

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

INCARICATI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Nominativo Dipendente:

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

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Per presa visione

_____, li _____

ALLEGATO B

Sistema permanente di valutazione – progressioni orizzontali

Il presente allegato è regolato secondo le disposizioni di cui al vigente CCNL nel Contratto Decentrato.

ALLEGATO C

Sistema permanente di valutazione – Pesatura INCARICHI

CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLE RELATIVE INDENNITA'.

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (numero di risorse umane assegnate al settore e relativa conseguente complessità ed eterogeneità relazionale interna);
- assegnazione budget (inteso come risorse economiche annualmente assegnate e gestite nel bilancio triennale di riferimento sia in entrata sia in uscita, parte corrente e parte capitale);
- assegnazione settore: a) complessità tecnica del settore e dei singoli servizi di competenza (anche in relazione alla complessità normativa della materia, grado di conoscenza, esperienza, formazione richiesti, grado di eterogeneità dei servizi e competenze richieste, professionalità); b) strategicità (in relazione agli obiettivi strategici ed operativi indicati nelle relative Sezioni del Documento Unico di Programmazione dell'ente programmi di mandato ed ai rapporti con il cittadino); c) responsabilità (grado di responsabilità civile, penale, ed amministrativo-contabile connessa alle funzioni svolte).

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100. I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 15 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 2 dipendenti	Massimo 5 punti
Da 3 a 4 dipendenti	Da 6 a 10 punti
Oltre i 4 dipendenti	Da 11 a 15 punti

BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 500.000 Euro	Massimo 10 punti
Da 501.000, 00 Euro a 1.000.000,00 Euro	Da 11 a 20 punti
Oltre 1.000.000,00 Euro	Da 21 a 30 punti

SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 55 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità tecnica settore	Massimo 20 punti Bassa 5 Media 10 Alta 15 Elevata 20
Strategicità	Massimo 10 punti Bassa 4 Media 6 Alta 8 Elevata 10
Responsabilità inerenti	Massimo 25 punti Grado basso 10 Grado medio 15 Grado alto 20 Grado elevato 25

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione, nelle fasce minime e massime sopra indicate, in relazione a ciascuna delle 5 fasce di punteggio, dovrà essere coerente con le risorse annualmente stanziare e destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali e dei vincoli di finanza pubblica.

PUNTEGGI	FASCIA
Meno di 50	Da 5.000,00 a 7.000,00
Da 50 a 60	Da 7.001,00 a 12.000,00
Da 61 a 80	Da 12.001,00 a 14.000,00
Da 81 a 95	Da 14.001,00 a 16.000,00
Da 96 a 100	Da 16.001,00 a 18.000,00

Fasce per eventuali attribuzioni incarichi a personale inquadrato nelle ipotesi di cui all'art. 16, comma 4 del CCNL 16.11.2022.

PUNTEGGI	FASCIA
Meno di 50	Da 3.000,00 a 4.000,00
Da 50 a 60	Da 4.001,00 a 5.000,00
Da 61 a 80	Da 5.001,00 a 8.000,00
Da 81 a 95	Da 8.001,00 a 9.000,00
Da 96 a 100	Da 9.001,00 a 9.500,00

ALLEGATO D

CRITERI GENERALI PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO INCARICATI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Determinazione risultato	
Criteri	Peso massimo
1. risultato complessivo raggiunto dal Settore/Performance organizzativa	55
2 valutazione dei risultati individuali	45
	100

1. Il risultato complessivo assegnato al Settore/Performance Organizzativa è valutato in tal modo:
 - Obiettivi realizzati per una media tra il 90% ed il 100% - punteggio 55;
 - Obiettivi realizzati per una media tra il 50% e inferiore al 90% - punteggio 45;
 - Obiettivi realizzati sotto la media del 50% - punteggio 30;

2. La valutazione dei risultati individuali è effettuata attraverso il vigente sistema di valutazione permanente di cui all'allegato A ed è attribuito in base alla scheda:
 - Valutazione compresa tra 58 e 60 - punteggio 45;
 - Valutazione compresa tra 55 e 57 - punteggio 40;
 - Valutazione compresa tra 54 e 56 - punteggio 35;
 - Valutazione compresa tra 53 e 50- punteggio 30;
 - Valutazione compresa tra 49 e 42 - punteggio 20;
 - Valutazione sotto i 42 punti - punteggio 0.

3. Il budget complessivo destinato al risultato, in relazione alla sola parte delle schede individuali, è attribuito ai singoli incaricati di elevate qualificazioni in proporzione ai punteggi ottenuti a seguito della valutazione.