



COMUNE DI SAN VITO CHIETINO

(Provincia di Chieti)

Largo Altobelli, 1 – 66038 – San Vito Chietino – CH

Tel. 0872 61911 – Fax 0872 619150

C.F. 00094240694

www.comunesanvitochietino.it – E - mail: info@comunesanvitochietino.it



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE

Capo I – Norme generali

Art. 1 – Ambito applicativo e finalità

1. Il presente Sistema disciplina le attività finalizzate alla misurazione e alla valutazione della performance che, così come previsto nell'art.3 del D.Lgs. n.150/2009, sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Art. 2 – Organi competenti

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale intervengono i seguenti soggetti:
 - l'organo di indirizzo politico-amministrativo, chiamato a svolgere le funzioni previste dall'art.15 del D.Lgs. n.150/2009;
 - il NdV, chiamato a svolgere le funzioni previste dalla normativa di riferimento e dal Capo VI art. 35 e seguenti del Regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con delibera di GC n. 56 del 25.08.2011 e s.m.i. (n. 18/2013, n. 23/2018, n. 43/2023);
 - gli incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), chiamati a svolgere le funzioni dirigenziali previste in materia dalle vigenti disposizioni di legge e, in particolare, dall'art.17, comma 1, lettera e-bis), del D.Lgs. n.165/2001;
 - i cittadini/utenti e le loro associazioni (per la customer satisfaction), attraverso le seguenti l'istituzione di apposito link che rimanda a specifici moduli sul sito dell'Ente, nonché attraverso la raccolta di specifico questionario a disposizione dell'utente presso la sede dell'Ente.
2. La valutazione degli incaricati di EQ è effettuata dal Sindaco, che ha conferito il relativo incarico, su proposta del NdV, mediante uno specifico provvedimento da adottare entro 30 giorni dal ricevimento della proposta stessa.
3. Il NdV deve formulare la propria proposta, mediante apposito verbale, entro 30 giorni dal ricevimento della relativa documentazione.
4. Qualora il Sindaco, che conferisce l'incarico, intenda discostarsi dalla proposta del NdV e valutare diversamente l'incaricato di EQ, è tenuto a fornire nel relativo provvedimento adeguate motivazioni giustificative.
5. Qualora un funzionario, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale (36 ore settimanali), risulti incaricato di EQ sia presso l'ente titolare del rapporto di lavoro, sia presso soggetti terzi (enti e/o servizi in convenzione utilizzatori), il provvedimento di valutazione è adottato sia dall'ente titolare che dall'ente/dagli enti utilizzatori, sulla base dei criteri stabiliti dai rispettivi sistemi di valutazione, proporzionalmente rispetto al proprio impiego (media ponderata). In tal caso trova applicazione la disciplina dell'art. 23, comma 5, del CCNL del 16/11/2022.
6. Qualora un dipendente sia stato incaricato di EQ solo da un soggetto terzo trova applicazione:
 - la disciplina di cui ai successivi commi 10 e 11 presso l'ente titolare del rapporto di lavoro;

- la relativa disciplina in materia presso l'ente che ha conferito il relativo incarico.
7. La valutazione del restante personale è effettuata, di norma entro il 31 gennaio di ogni anno, dal titolare di incarico di EQ a cui il personale stesso risulta assegnato, anche se nell'ambito della gestione associata di servizi.
 8. Qualora un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato assegnato in condivisione a più titolari di incarichi di EQ, ciascun titolare effettua la valutazione di sua competenza e, il relativo punteggio complessivo, risulterà dalla media dei punteggi attribuiti. Analogamente si procede laddove un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato successivamente assegnato a tempo pieno ad altro settore.

Art. 3 – Effetti del Sistema

1. Il Sistema, una volta adottato con le modalità di cui al precedente art.2, comma 1, entra subito in vigore sostituendo la previgente disciplina.
2. La prima applicazione del Sistema ha effetto sulla misurazione e valutazione della performance per l'anno 2023.

Art. 4 – Ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance, in attuazione dei principi previsti dall'art.4, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009, si articola nelle seguenti fasi:
 - definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, di norma entro il 31 gennaio di ogni anno;
 - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione degli eventuali interventi correttivi;
 - misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - utilizzo degli istituti premiali secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - rendicontazione dei risultati.
2. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità degli strumenti di rappresentazione della performance ciascun comune convenzionato, in attuazione dei principi previsti dall'art.10 del D.Lgs. n.150/2009, adotta annualmente:
 - entro il 31 gennaio un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, eventualmente inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che individua, in coerenza con gli atti di programmazione finanziaria e di bilancio, gli indirizzi operativi e gli obiettivi da raggiungere;
 - entro il 30 giugno un documento a consuntivo, denominato Relazione sulla performance, che evidenzia, con riferimento all'esercizio precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Art. 5 – Raccordo e integrazione

1. Il segretario comunale, nell'esercizio delle sue funzioni di sovrintendenza e coordinamento di cui all'art.97, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000, assicura che i sistemi di controllo esistenti nel proprio ente, nonché gli atti di programmazione finanziaria e di bilancio, risultino coerenti con il Sistema sia nei contenuti sia nella tempistica.
2. Per le finalità di cui al precedente comma 1 assume, ove necessario, le conseguenti iniziative in materia di raccordo ed integrazione dei vari strumenti.

Art. 6 – Premialità

1. L'Ente promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.
2. L'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o, comunque, espressione dei principi di correttezza e "buon andamento" dell'Amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

3. I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge ed alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto delle prerogative sindacali.
4. I criteri di valutazione della premialità, a livello di unità organizzativa, dovranno tenere conto sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e sia degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.
5. In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premiali che non siano basati su criteri selettivi.
6. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte del NdV. Tale validazione deve essere pubblicata contestualmente alla relazione sulla performance.
7. Le risultanze dell'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale sono direttamente connesse con l'accesso agli istituti di natura incentivante previsti dalla legge e dal CCNL di comparto.
8. La concreta disciplina per l'accesso agli istituti di cui sopra è definita, nell'ambito del contratto collettivo decentrato integrativo normativo, fermo restando che l'erogazione sia della retribuzione di risultato a favore degli incaricati di EQ, sia dei premi legati al merito e all'incremento della professionalità a favore del restante personale, è consentita a condizione che nell'esercizio di riferimento:
 - si sia conclusa l'attività di misurazione e valutazione della performance di tutto il personale;
 - il comune abbia adottato sia il Piano della performance sia la Relazione sulla performance;
 - il NdV abbia positivamente validato la Relazione sulla performance.
9. In attuazione dei principi previsti dall'art.18 del D.Lgs. n.150/2009 è comunque vietata l'erogazione in maniera indifferenziata, ovvero sulla base di automatismi, dei premi ed incentivi correlati alla performance.
10. La scheda di valutazione è inserita nel fascicolo individuale di ciascun dipendente ed ha valore di titolo probatorio per l'accesso agli istituti premiali di cui al precedente comma 7. Per gli incaricati di EQ costituisce, altresì, un elemento determinante ai fini del conferimento e della revoca dei relativi incarichi.

Capo II – Performance

Art. 7 - Definizione di Performance

1. Con riferimento alle disposizioni normative che ne hanno introdotto l'adozione nelle pubbliche amministrazioni, per "performance" si intende la prestazione erogata, sia in forma individuale che in forma organizzata, in relazione alla posizione attribuita, alle funzioni corrispondenti e alle aspettative di risultato connesse, contenute negli atti di indirizzo e programmazione, anche con riferimento agli obblighi adempimentali, oltre che alle modalità di esercizio dell'attività lavorativa, in relazione alla gestione delle risorse, alla integrazione organizzativa e al comportamento messo in atto.

Art. 8 - Il Piano della performance

1. Entro il 31 gennaio di ogni anno, l'Amministrazione definisce, anche mediante inserimento nel più generale Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO - così come introdotto dal DL 80/2021, convertito in L. 6.8.2021, n. 113), il Piano della performance, documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i documenti di programmazione generale che, nel rispetto degli indirizzi programmatici, individua gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance.
2. Il Piano della performance, al suo interno, comprende:
 - a. la performance organizzativa, che consiste nel livello più elevato della programmazione e si traduce in obiettivi trasversali, di cui al successivo articolo 12, comma 2, lettera a), riguardanti le priorità dell'Amministrazione che tutti i dipendenti sono chiamati a realizzare, in relazione al settore di appartenenza e al ruolo rivestito;

- b. la performance individuale dirigenziale, che consiste nella realizzazione dei compiti e delle funzioni assegnati singolarmente a ciascun incaricato di EQ. Rientrano in questa definizione gli obiettivi specifici individuali, di cui al successivo art. 12, comma 2, lettera b);
 - c. la performance individuale dei dipendenti, che consiste nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance del settore di appartenenza.
3. Il Piano della performance viene adottato dalla Giunta Comunale, su proposta del Sindaco, sentito il segretario comunale, ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.
 4. Il Piano della performance è aggiornato ogni volta che se ne richieda la necessità, sia per l'inserimento di nuovi progetti, sia per l'aggiunta o la modifica degli obiettivi assegnati.

Art. 9 - La Performance organizzativa

1. Nel rispetto di quanto previsto nel D.Lgs. n.150/2009, così come modificato e integrato dal D.Lgs. n.74/2017, la performance organizzativa consiste nell'attuazione delle priorità istituzionali, definite mediante l'individuazione di obiettivi trasversali che richiedono il coinvolgimento di tutte le unità organizzative apicali dell'Ente.
2. La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere in funzione delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. il rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale (30%), in conformità rispetto alle disposizioni previste dal Regolamento di Contabilità;
 - b. il rispetto dei tempi medi di pagamento (30%);
 - c. il rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza e Anticorruzione (30%);
 - d. gli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, sia attraverso lo svolgimento di indagini specifiche sia attraverso l'analisi degli esiti delle stesse, ai sensi dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017 (10%).
3. Gli obiettivi trasversali di Ente/Settore concorrono alla definizione del conseguimento complessivo della performance organizzativa allo scopo di favorire una visione sistemica e integrata dell'Amministrazione.
4. Il grado di conseguimento complessivo della performance organizzativa di Ente/Settore determinerà la percentuale di premialità da attribuire ai dipendenti con riguardo allo specifico istituto contrattuale, di cui all'art. 80, comma 2, lettera a), del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

Art. 10 – La Performance individuale degli incaricati di EQ

1. La performance individuale consiste nel contributo prestato da ciascun incaricato di Elevata Qualificazione in relazione agli obiettivi specifici individuali, di cui al successivo articolo 12, comma 2, lettera b), definiti in sede di programmazione.
2. La valutazione della performance individuale dei dipendenti incaricati di EQ viene esercitata nel rispetto dei criteri definiti nel successivo articolo 18.

Art. 11 – La Performance individuale dei dipendenti non incaricati di EQ

1. La performance individuale dei dipendenti consiste nel raggiungimento di specifici obiettivi individuali, nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento.
2. La valutazione della performance individuale dei dipendenti viene esercitata nel rispetto dei criteri definiti nel successivo articolo 22.

Art. 12 - Gli obiettivi

1. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con i documenti programmatici dell'ente, anche con riferimento al Documento unico di programmazione (DUP) e al bilancio di previsione.

In ottemperanza a quanto previsto al DPR n. 81 del 24.06.2022, che individua gli adempimenti soppressi e confluiti nel PIAO, la Sez. 2.2. "Piano della performance" espone il Piano degli Obiettivi.

Il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione delle premialità previste dalle norme di legge, nonché delle retribuzioni connesse al conseguimento del risultato.

2. In conformità alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. n.150/2009, così come modificato e integrato dal D.Lgs. n.74/2017, gli obiettivi si articolano come segue:
 - a) obiettivi trasversali, che identificano le priorità strategiche, in relazione alle attività e ai servizi erogati, coerentemente con le politiche nazionali e gli eventuali indirizzi adottati dal governo in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, nonché con le politiche dell'Amministrazione la cui realizzazione sia ritenuta di particolare rilievo e siano caratterizzate da trasversalità che assolvono alla previsione degli obiettivi generali contenuta nell'art. 5, comma 01, lettera a), del D.Lgs. n.150/2009;
 - b) obiettivi individuali, individuati di intesa con i responsabili di settore e l'organismo di valutazione, in coerenza con il Documento unico di programmazione, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario, che assolvono alla previsione contenuta nell'articolo 5, comma 01, lettera b), del D.Lgs. n.150/2009, riferiti alle specifiche competenze attribuite ai responsabili di settore, anche con riferimento ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo del settore diretto.
3. Gli obiettivi sono di norma programmati su base triennale e fissati, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dall'organo di indirizzo politico-amministrativo previa consultazione del segretario comunale e negoziazione con gli incaricati di EQ.
4. Gli obiettivi sono definiti, anche su proposta degli incaricati di EQ, in coerenza con le missioni del nuovo bilancio armonizzato e, più in particolare, con il Piano della performance ed il Piano esecutivo di gestione che a seguito dell'art. 2, comma 2 del DM 24.06.2022 è qualificato come atto esclusivamente finanziario.
5. Il raggiungimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione dei premi ed incentivi correlati alla performance.
6. In attuazione dei principi previsti dall'art.5, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009, gli obiettivi assegnati agli incaricati di EQ devono essere:
 - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche ed alle strategie dell'ente;
 - specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - finalizzati a determinare un significativo miglioramento dell'attività gestionale e dei servizi erogati dall'ente;
 - riferibili ad un arco di tempo determinato, corrispondente di norma ad un anno;
 - commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili;
 - confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente.
7. Ciascun incaricato di EQ, di norma entro il 31 gennaio di ogni anno e, comunque, entro 30 giorni dall'adozione degli strumenti di programmazione di cui al precedente comma 1, assegna al personale del proprio settore eventuali obiettivi individuali e/o di gruppo.
8. Gli incaricati di EQ, prima di procedere all'assegnazione degli obiettivi, devono illustrare il contenuto degli stessi al personale interessato.
9. L'assegnazione degli obiettivi, tanto agli incaricati di EQ quanto al restante personale, nonché le eventuali modifiche ed integrazioni successivamente intervenute, devono risultare da atti formali e specificare, in particolare:
 - l'oggetto;
 - le finalità;
 - il peso;
 - i tempi di realizzazione;
 - le modalità di verifica del risultato.

Art. 13 – Monitoraggio degli obiettivi

1. Il segretario comunale monitora l'attuazione degli obiettivi programmati acquisendo, dagli incaricati di EQ, i dati necessari.
2. In particolare, entro il 31 gennaio di ogni anno, gli incaricati di EQ devono rimettere al segretario comunale un'apposita relazione in ordine all'attività svolta nell'esercizio precedente dal settore da essi diretto, avendo cura di evidenziare:
 - i più significativi adempimenti gestionali assicurati;
 - gli obiettivi conseguiti;
 - il rispetto di tutte le vigenti disposizioni legislative la cui inadempienza comporta un diretto riflesso sulla retribuzione di risultato ed il trattamento economico accessorio collegato alla performance.
3. Il monitoraggio rileva, a metà dell'esercizio ed alla fine dello stesso, lo stato di realizzazione degli obiettivi individuando gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi adottati, allo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte gestionali compiute in termini di coerenza tra risultati attesi e conseguiti.
4. A conclusione del monitoraggio conclusivo il segretario comunale trasmette al NdV, per le finalità di cui al precedente art.2, comma 3, gli atti relativi all'esito dello stesso.

Art. 14 – Rendicontazione dei risultati

1. A conclusione del ciclo della performance l'Amministrazione predispone e pubblica la Relazione sulla performance, predisposta dal segretario comunale sulla base delle informazioni fornite dagli uffici.
2. La Relazione sulla performance è corredata anche delle informazioni relative al conseguimento degli standard dei servizi, con particolare riferimento a quelli rivolti al cittadino e al territorio.
3. Ai fini della rendicontazione dei risultati conseguiti l'Amministrazione presenta gli esiti dell'attività gestionale in occasione di eventi aperti al pubblico, illustrando i contenuti della Relazione sulla performance e il grado di conseguimento degli standard dei servizi.

Capo III – Performance organizzativa

Art. 15 - Ambiti di misurazione e valutazione

1. In attuazione dei principi previsti dall'art.8 del D.Lgs. n.150/2009 gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa riguardano:
 - a) quanto agli obiettivi oggetto di misurazione e valutazione:
 - l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, nonché del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, nonché la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
 - b) quanto alla misurazione e valutazione degli obiettivi programmati:
 - l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività svolte dall'ente;
 - c) quanto al coinvolgimento dei soggetti esterni:
 - lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, gli utenti ed i fruitori dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione.

Art. 16 – Criteri per la valutazione della performance organizzativa

1. Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contenute nel CCNL 16.11.2022, l'Ente determina una quota parte del fondo

risorse decentrate, previsto nell'art. 80 del richiamato CCNL, da destinare ai dipendenti quale premio per la performance organizzativa, cui concorrono tutti i dipendenti con l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei criteri illustrati nel presente articolo.

2. Sono ammessi alla ripartizione dei premi che attengono alla performance organizzativa i dipendenti che, nella valutazione ai fini della performance individuale, abbiano conseguito un punteggio complessivo non inferiore a 9/15 punti nell'apposita sezione "Contributo alla performance organizzativa" della scheda di valutazione.
3. I dipendenti in part time (esclusivamente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato) concorrono alla ripartizione della performance secondo la percentuale della loro presenza in servizio.
4. La ripartizione del premio tra i dipendenti avviene in ragione del punteggio conseguito da ciascun di essi nell'apposita sezione "Contributo alla performance organizzativa" della scheda di valutazione, secondo le fasi riportate di seguito:
 - a) l'Ente, nel rispetto del sistema di relazione sindacale, definisce la quota complessiva da destinare alla performance organizzativa (budget annuale).
 - b) a conclusione dell'anno solare, il Nucleo di valutazione acquisisce le necessarie informazioni, definisce la percentuale di conseguimento della performance organizzativa.
 - c) Sulla base della valutazione attribuita nel punto precedente, viene definita, in percentuale, la somma effettiva che sarà ripartita ai fini della performance organizzativa.
 - d) Il valore complessivo definito nel punto precedente si suddivide per il numero dei dipendenti aventi diritto alla ripartizione e successivamente per il punteggio massimo attribuibile in sede di valutazione individuale (15 punti), definendo così il "valore del punto" relativo alla performance organizzativa.
 - e) Il "punteggio valutativo individuale" dei dipendenti è inserito nell'apposita sezione "Contributo alla performance organizzativa" della scheda di valutazione.
5. A conclusione del processo illustrato nei punti precedenti, a ciascun dipendente viene riconosciuta una retribuzione corrispondente al prodotto tra il proprio punteggio individuale (punto e) e il valore del punto (punto d).

Capo IV – Performance individuale

Art. 17 - Ambiti di misurazione e valutazione

1. In attuazione dei principi previsti dall'art.9 del D.Lgs. n.150/2009 la misurazione e valutazione della performance individuale è collegata:
 - a) quanto al personale incaricato di Elevata Qualificazione:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, anche con riferimento ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo del settore diretto, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali espresse, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni attribuite;
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (anche attraverso una specificazione delle capacità individuali ed altre caratteristiche da inserire attraverso nel campo "note" delle relative schede di valutazione);
 - al raggiungimento, ai sensi dell'art. 9, comma 1 bis del D.Lgs. n. 150/2009, degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance;
 - b) quanto al restante personale:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa del settore di assegnazione, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali tenuti.

Art. 18 – Criteri per la valutazione del personale incaricato di EQ

1. La valutazione della performance individuale del personale incaricato di EQ avviene considerando:
 - il rendimento, ossia il raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti ed atti di programmazione dell'ente;
 - il comportamento, ossia la condotta tenuta allo scopo di ottenere i risultati attesi.
2. Il punteggio complessivo riservato alla valutazione del personale incaricato di EQ è pari a 100.
3. La presenza di condizioni a carico del soggetto valutato che, sia dal punto di vista etico o comportamentale che dal punto di vista oggettivo, determinano almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) Condanna definitiva per reati contro la pubblica amministrazione o per altri fatti da cui derivi danno all'immagine per l'amministrazione, il cui accertamento sia stato riconosciuto dal giudice competente;
 - b) Gravi e reiterate inadempienze relativamente alla prevenzione della corruzione o della trasparenza che abbiano dato luogo alla comminazione di sanzioni disciplinari;
 - c) Violazione delle disposizioni contenute nell'articolo 7 del d.lgs 165/2001, in materia di stipula di contratti di collaborazione (comma 5-bis, art. 7 del dlgs 165/2001); non consentono l'avvio del processo valutativo.
4. La ricorrenza di almeno uno dei predetti fattori viene equiparata, dal punto di vista retributivo, 0 alla previsione contenuta nell'articolo 7, comma 5-bis del dlgs 165/2001, e conseguentemente, al dipendente non può essere erogata la retribuzione di risultato. Inoltre, la stessa viene considerata quale "valutazione negativa" ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3, comma 5-bis del decreto legislativo 150/2009.

Art. 19 - Valutazione del rendimento

1. I 100 punti di cui sopra sono riservati al rendimento, ripartiti tra i singoli obiettivi assegnati all'incaricato di EQ in base al peso previamente attribuito agli obiettivi stessi.
2. Sono oggetto di valutazione solamente gli obiettivi che abbiano le caratteristiche previste dal precedente art.14, comma 6.
3. In sede di individuazione di un obiettivo va indicato se il suo parziale raggiungimento possa essere, o meno, oggetto di valutazione parzialmente positiva specificando anche in quali termini percentuali. In assenza di tale indicazione, ove l'obiettivo sia stato solo parzialmente conseguito sarà valutato punti zero.
4. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo, ove derivante da fatti e/o atti sopravvenuti ed imprevedibili non imputabili all'incaricato di EQ, sarà considerato come pienamente conseguito a condizione che, il funzionario interessato, abbia in via formale rappresentato tempestivamente all'ente le cause ostative.
5. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 4 l'ente può anche assegnare al funzionario un nuovo obiettivo, che sostituisce quello precedente e formerà oggetto di valutazione.

Art. 20 - Valutazione del comportamento

1. Per la valutazione del comportamento degli incaricati di EQ si fa riferimento a fattori che esprimono una "valutazione di tipo oggettivo" sul comportamento dell'incaricato di EQ, con riferimento al clima di lavoro, ai doveri di ufficio, nonché agli effetti che questi possano determinare nel contesto organizzativo e sul funzionamento complessivo dell'Amministrazione.
2. La valutazione del comportamento è operata come sottrazione di punti, conseguenti alla manifestazione di situazioni di comprovata gravità, acclarate a seguito di contestazione formale e tempestiva che consenta altresì all'incaricato di EQ di produrre eventuali osservazioni, di seguito elencata (c.d. "fattori di riduzione"):

1) Avere determinato un **danno economico** a causa di inerzia o inadempimento

- 2) **Mancato rispetto dei tempi procedurali** causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi:
- a) Risarcimento del danno

b) Indennizzo
c) Commissario ad acta
d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990)
e) Interessi moratori
f) Ricorso al funzionario sostitutivo (art. 2 comma 9-bis legge 241/1990)
3) Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa che siano state oggetto di specifiche contestazioni
4) Mancato o parziale rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001)
5) Mancato o inadeguato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis, D.Lgs. n. 165/2001)
6) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato inadeguato o insufficiente rendimento (articolo 55 quater, f-quinquies, D.Lgs. n. 165/2001)
7) Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies, D.Lgs. n. 165/2001)
8) Mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare , laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001)
9) Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti
10) Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa con le strutture dell'ente
11) Mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo
12) Mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno
13) Avere causato ingiustamente debiti fuori bilancio
14) Inadeguatezza della valutazione dei propri collaboratori, a causa della mancata integrazione e omogeneizzazione o indifferenziazione immotivata dei giudizi espressi
15) Rilievi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili al settore o al responsabile
16) Giudizi negativi espressi dagli utenti, in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi per fatti ascrivibili al settore o allo stesso responsabile

3. Il valore della riduzione viene determinato in relazione alla gravità delle inadempienze, e può variare fino ad annullare, nei casi più gravi, il punteggio conseguito nella valutazione del rendimento.

4. Laddove un fattore ricorra, viene applicata una riduzione che, in relazione alla gravità che comporta, può avere un valore secondo la graduazione riportata di seguito:

a. Il fattore ricorre, ma non ha comportato conseguenze di rilievo per l'Amministrazione	da -1 a -5 punti
b. Il fattore ricorre e ha richiesto l'adozione di misure che hanno evitato l'insorgere di conseguenze per l'amministrazione	da -5 a -10 punti
c. Il fattore ricorre e ha comportato conseguenze o disagi, pur se di gravità contenuta per l'Amministrazione	da -10 a -15 punti
d. Il fattore ricorre e ha comportato conseguenze rilevanti per l'Amministrazione	da -15 a -30 punti
e. Il fattore ricorre e ha comportato conseguenze gravi per l'Amministrazione	da -30 a -100 punti

5. Parimenti, al fine di conseguire una valutazione che sia rispondente alle attività effettivamente svolte, il punteggio complessivo relativo al rendimento, di cui all'articolo precedente, ed ai c.d. "fattori di riduzione", di cui al punto precedente, può essere integrato con l'attribuzione di un punteggio "aggiuntivo" attribuito in relazione a particolari benefici per l'attività amministrativa o all'attuazione di attività, di particolare rilievo o impegno, non previste (né prevedibili) nella fase di programmazione, nel rispetto dei parametri riportati nella tabella seguente:

a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano oggetto di programmazione	Fino a 5 punti
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti
d. Conseguimento di particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente, non previsti nei documenti di programmazione	Fino a 15 punti

e. Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici, non previsti nei documenti di programmazione	Fino a 10 punti
--	-----------------

6. Resta fermo che il punteggio complessivamente ottenibile per il personale incaricato di EQ non può essere comunque superiore a 100.
7. Il segretario comunale fornisce al NdV gli elementi di conoscenza necessari ad elaborare la proposta di valutazione. Parimenti, il NdV può richiedere chiarimenti agli incaricati di EQ e, eventualmente, sentirli.

Art. 21 – Riconoscimento della retribuzione di risultato

1. La determinazione della quota complessivamente disponibile per la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ, è operata annualmente nel contesto dall'approvazione del Bilancio di Previsione o del PIAO.
2. La retribuzione di risultato può essere riconosciuta solo agli incaricati di EQ che abbiano riportato un punteggio complessivo di almeno 70/100.
3. Se gli incaricati di EQ raggiungono le valutazioni minime di cui al precedente comma 2, la ripartizione dell'ammontare complessivo destinato alla retribuzione di risultato avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:
 - a) l'ammontare complessivo disponibile viene proporzionato alla pesatura della EQ/exPO, tenendo conto del valore degli incarichi (valore totale del fondo risultato/valore totale somma pesature EQ);
 - b) il risultato così ottenuto costituisce il "valore punto percentuale";
 - c) a conclusione del processo valutativo, a ciascun incaricato di EQ viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito per il "valore punto percentuale";
 - d) se ricorre, l'importo risultante va riproporzionato in base al tempo di lavoro (≤ 36 ore settimanali) ed in base alla durata di svolgimento dell'incarico nell'anno di riferimento (in 365mi);
 - e) le eventuali economie di spesa legate alla ridotta presenza in servizio, fatte salve le ipotesi di cui ai commi 7 e 8, restano acquisite al bilancio.
4. Resta fermo che, esaurita la ripartizione di cui sopra, la quota complessivamente liquidabile non può comunque eccedere il 30% delle risorse annualmente destinate al finanziamento degli incarichi di EQ.
5. Qualora la valutazione dell'incaricato di EQ sia inferiore a 70/100 la retribuzione di risultato, fatte salve le conseguenti iniziative dell'ente finalizzate anche all'accertamento della responsabilità dirigenziale e all'irrogazione del licenziamento disciplinare, non può essere erogata.
6. Nel caso di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, all'incaricato è attribuito, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, un compenso integrativo della retribuzione di risultato, ragguagliato alla durata dell'incarico stesso. La percentuale è definita nel provvedimento del Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, tenendo conto della complessità dell'attività e del complesso di responsabilità connesse all'incarico attribuito, come segue:
 - a) per incarichi assunti ad interim rientranti nelle prime due fasce di graduazione: 15%;
 - b) per incarichi assunti ad interim rientranti nelle fasce intermedie di graduazione: 20%;
 - c) per incarichi assunti ad interim rientranti nelle ultime due fasce di graduazione: 25%;

7. L'ulteriore importo di cui al comma precedente viene erogato a condizione che l'incaricato abbia conseguito, per l'incarico ad interim ricoperto, una valutazione positiva secondo la disciplina di cui agli artt. 19 e 20 del Sistema, articolata come segue:
 - a) Importo pieno in caso di valutazione tra 90 e 100 punti;
 - b) Importo ridotto del 10% in caso di valutazione tra 80 e 89 punti;
 - c) Importo ridotto del 20% in caso di valutazione tra 70 e 79 punti;
8. Nelle ipotesi di cui all'art. 23, commi 5 e 6, del CCNL 16.11.2022 (conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale), al fine di attenuare il rigido criterio della proporzionalità matematica, la retribuzione di risultato spettante ai soggetti interessati, determinata sulla base dei criteri di cui precedente al comma 3, è maggiorata di una percentuale premiante, in ragione della maggiore gravosità connessa ai risultati raggiunti in un tempo di lavoro ridotto, come segue:
 - a) Tempo parziale pari o superiore a 24 ore: 10%;
 - b) Tempo parziale pari o superiore a 18 ore ma inferiore a 24 ore: 20%;
 - c) Tempo parziale inferiore a 18 ore: 30%;

Art. 22 – Criteri per la valutazione del personale non incaricato di EQ

1. Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contenute nel CCNL 16.11.2022, l'Ente determina una quota parte del fondo risorse decentrate, previsto nell'art. 80 del richiamato CCNL, da destinare ai dipendenti quale premio per la performance individuale, cui concorrono tutti i dipendenti con l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei criteri illustrati nel presente articolo.
2. La valutazione della performance individuale del personale non incaricato di EQ avviene sulla base dei seguenti quattro criteri:
 - raggiungimento degli obiettivi;
 - qualità del contributo alla performance organizzativa;
 - competenze dimostrate;
 - comportamenti professionali tenuti.
3. La performance individuale non può essere riconosciuta qualora la valutazione del dipendente sia inferiore a 70/100.
4. Il punteggio complessivo dei quattro elementi di valutazione è pari a 100.
5. Il primo criterio, cui sono riservati punti 25/100, misura il livello di conseguimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati dal responsabile di settore al personale della propria struttura. In sede di verifica, operata dal caposettore entro il 31 gennaio di ogni anno, qualora l'obiettivo sia stato conseguito in misura inferiore al 70%, per il corrispondente peso viene attribuito, al dipendente e/o al gruppo, un punteggio pari a zero. Nel caso di conseguimento dell'obiettivo in misura pari almeno al 70%, il punteggio è così attribuito:
 - tra il 70% e il 79% = punti 10
 - tra l'80% e l'89% = punti 15
 - tra il 90% e il 99% = punti 20
 - pari al 100% = punti 25.
6. Il secondo criterio, cui sono riservati punti 15/100, misura la capacità del dipendente di organizzarsi autonomamente nell'esercizio dei compiti affidatigli, nonché di gestire in modo corretto e professionale, sotto ogni profilo, le relazioni sia con i superiori gerarchici ed i colleghi di lavoro, sia con gli utenti dei servizi. Tale criterio si articola nei seguenti sottocriteri:
 - capacità di esercitare i compiti in autonomia = punti 5
 - capacità di gestire le relazioni con superiori gerarchici e colleghi = punti 5
 - capacità di gestire le relazioni con gli utenti = punti 5.
 Il punteggio, per ciascun sottocriterio, è così attribuito:
 - livello scarso = punti zero
 - livello sufficiente = punti 1

- livello discreto = punti 2
 - livello buono = punti 3
 - livello ottimo = punti 5.
7. Il terzo criterio, cui sono riservati punti 30/100 misura il livello di competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine all'applicazione, con precisione, di norme e conoscenze tecnico-specialistiche, tenuto conto della categoria di inquadramento e delle mansioni svolte. Il relativo punteggio è così attribuito:
- livello scarso = punti zero
 - livello sufficiente = punti 10
 - livello discreto = punti 15
 - livello buono = punti 20
 - livello ottimo = punti 30.
8. Il quarto criterio, cui sono riservati punti 30/100, misura la capacità del dipendente di raggiungere gli obiettivi assegnati e di svolgere le proprie prestazioni in modo efficace ed efficiente, attraverso un profilo comportamentale apprezzato in termini di affidabilità, flessibilità e tempestività. Tale criterio si articola nei seguenti sottocriteri:
- affidabilità = punti 10
 - flessibilità = punti 10
 - tempestività = punti 10.
- Il punteggio, per ciascun sottocriterio, è così attribuito:
- livello scarso = punti zero
 - livello sufficiente = punti 2
 - livello discreto = punti 4
 - livello buono = punti 7
 - livello ottimo = punti 10.
9. La quota complessivamente destinata alla performance individuale in sede di CCDI economico annuale (budget annuale), al netto della quota destinata alla maggiorazione di cui al comma 9, viene divisa per il totale dei punti attribuiti in modo da individuare il c.d. coefficiente di calcolo (valore punto), da moltiplicare per il punteggio conseguito da ogni dipendente.
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 ciascun incaricato di EQ, in sede di valutazione, definisce il personale a cui assegnare il punteggio più elevato. Il 35% del personale avente il punteggio maggiore ha diritto ad una maggiorazione dell'incentivo premiale pari al 30% del valore medio procapite.

Detto personale ha diritto ad una maggiorazione dell'incentivo premiale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi riconosciuti ai dipendenti valutati positivamente.

Art. 23 – Premi legati al merito e all'incremento della professionalità

1. L'erogazione, in favore del personale non incaricato di EQ, dei premi legati al merito e all'incremento della professionalità, può avvenire a condizione che il dipendente abbia riportato un punteggio complessivo di almeno 70/100.
2. Ai fini di determinare la misura individuale dell'incentivo il fondo premiale disponibile, detratta la quota da destinare alla maggiorazione di cui al precedente art. 22, comma 7, è ripartito tra il personale avente diritto in misura proporzionale al punteggio riportato da ciascuno.
3. La parte del fondo finalizzata alla maggiorazione è equamente ripartita tra il personale avente diritto alla stessa.
4. Qualora la valutazione del dipendente sia inferiore a 60/100, l'ente attiva le procedure volte ad accertare la sussistenza dei presupposti richiesti ai fini dell'erogazione delle sanzioni per insufficiente rendimento.
- 5.

Capo V – Norme finali

Art. 24 - Procedure di garanzia e conciliazione

1. Il segretario comunale, subito dopo la formale adozione del Sistema, promuove un apposito incontro con il personale interessato all'applicazione dello stesso al fine di illustrarne i contenuti, specie con riferimento ai criteri valutativi.
2. Di regola, il soggetto valutatore deve formalmente trasmettere la relativa scheda di valutazione al dipendente interessato:
 - entro il 31 gennaio di ogni anno con riguardo al personale non incaricato di EQ;
 - entro il 31 marzo di ogni anno con riguardo al personale incaricato di EQ.
3. Il dipendente, entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione della scheda di valutazione, qualora non sia concorde con la stessa, può contestarla mediante una specifica nota scritta indirizzata al soggetto valutatore che, nei successivi 5 giorni lavorativi, è tenuto alla risposta confermando il giudizio iniziale ovvero inviando all'interessato una nuova scheda di valutazione. Nel caso in cui permangano i motivi della contestazione, il dipendente potrà chiedere l'attivazione del contraddittorio di 2^a istanza alla presenza del rappresentante sindacale cui conferisce il mandato e del NdV.
4. I modelli delle schede di valutazione sono allegati al presente sistema.
5. Per la risoluzione degli eventuali conflitti che dovessero sorgere in sede di attuazione del Sistema (ad esempio nel caso di contestazione sollevata da un dipendente rispetto alla valutazione riportata), troverà applicazione la procedura di conciliazione prevista dall'art.410 del codice di procedura civile.
6. Nell'ottica di evitare, per quanto possibile, il ricorso alla competente autorità giudiziaria, il comune accetterà le relative richieste finalizzate al tentativo di conciliazione.
7. Il Comune assicura adeguata pubblicità al Sistema provvedendo a pubblicarne copia, in via permanente, sul proprio sito istituzionale.
8. Resta fermo quanto previsto dall'art. 18, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, per il personale incaricato di EQ.

Art. 25 – Verifica del Sistema

1. L'Ente valuta annualmente l'adeguatezza del presente Sistema, tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dal NdV e il contesto organizzativo di riferimento.
2. Qualora l'Ente, effettuata la valutazione di cui al comma precedente, ritenga che non vi sia l'esigenza di aggiornare il Sistema, previa acquisizione dell'assenso del NdV, ne dà evidenza nella sezione Amministrazione trasparente del proprio sito web istituzionale.

COMUNE DI SAN VITO CHIETINO

SCHEDA VALUTATIVA ATTIVITA' INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ANNO _____

POSIZIONE ORGANIZZATIVA: _____

1) Rendimento (punteggio max:100)

Obiettivi	Punteggio conseguito
.....	
.....	
.....	

2) Fattore di incremento

		NOTE	PUNTEGGIO
a. Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti		
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti		
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti		
d. Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 15 punti		
e. Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	Fino a 10 punti		

3) Fattori di riduzione

	Ricorrenza (sì/no)	NOTE
1) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento		
2) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: g) Risarcimento del danno h) Indennizzo i) Commissario ad acta j) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990)		

k) Ricorso al funzionario sostitutivo		
3) Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa		
4) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)		
5) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)		
6) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)		
7) Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)		
8) Mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare , laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)		
9) Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
10) Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
11) Mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo		
12) Mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno		
13) Avere determinato debiti fuori bilancio		
14) Inadeguatezza della valutazione di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione		
15) Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio		
16) Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi		
n. ricorrenze		

Riduzione da applicare

Fino a 2: 5 punti	
Da 3 a 5: 10 punti	
Oltre 6: da 11 a 100 punti	

RIEPILOGO SCHEDA VALUTATIVA

Rendimento	
Fattori di riduzione (in detrazione)	
Fattori di incremento	
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

COMUNE DI SAN VITO CHIETINO
SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____
PERSONALE DIPENDENTE _____

(NB: Barrare con una croce il punteggio attribuito)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	PUNTEGGI (max 25/100)
Questo criterio misura il livello di conseguimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati dal responsabile di settore al personale della propria struttura	
▪ Raggiungimento in percentuale fino al 69%	0
▪ Raggiungimento in percentuale dal 70% al 79%	10
▪ Raggiungimento in percentuale dal 80% al 89%	15
▪ Raggiungimento in percentuale dal 90% al 99%	20
▪ Raggiungimento in percentuale pari al 100%	25

QUALITA' CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PUNTEGGI (max 15/100)
Questo criterio misura la capacità del dipendente di organizzarsi autonomamente nell'esercizio dei compiti affidatigli, nonché di gestire in modo corretto e professionale, sotto ogni profilo, le relazioni sia con i superiori gerarchici ed i colleghi di lavoro, sia con gli utenti dei servizi	
Capacità di esercitare i compiti in autonomia (max 5/15)	
▪ Livello insufficiente	0
▪ Livello sufficiente	3
▪ Livello buono	4
▪ Livello ottimo	5
Capacità di gestire le relazioni con superiori gerarchici e colleghi (max 5/15)	
▪ Livello insufficiente	0
▪ Livello sufficiente	3
▪ Livello buono	4
▪ Livello ottimo	5
Capacità di gestire le relazioni con gli utenti (max 5/15)	
▪ Livello insufficiente	0
▪ Livello sufficiente	3
▪ Livello buono	4
▪ Livello ottimo	5

COMPETENZE DIMOSTRATE	PUNTEGGI (max 30/100)
Questo criterio misura il livello di competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine all'applicazione, con precisione, di norme e conoscenze tecnico-specialistiche, tenuto conto della categoria di inquadramento e delle mansioni svolte	
▪ Livello scarso	0
▪ Livello sufficiente	10
▪ Livello discreto	15
▪ Livello buono	20
▪ Livello ottimo	30

COMPORAMENTI PROFESSIONALI TENUTI	PUNTEGGI (max 30/100)
Questo criterio misura la capacità del dipendente di raggiungere gli obiettivi assegnati e di svolgere le proprie prestazioni in modo efficace ed efficiente, attraverso un profilo comportamentale apprezzato in termini di affidabilità, flessibilità e tempestività	
Affidabilità (max 10/30)	

▪ Livello scarso	0
▪ Livello sufficiente	2
▪ Livello discreto	4
▪ Livello buono	7
▪ Livello ottimo	10
Flessibilità (max 10/30)	
▪ Livello scarso	0
▪ Livello sufficiente	2
▪ Livello discreto	4
▪ Livello buono	7
▪ Livello ottimo	10
Tempestività (max 10/30)	
▪ Livello scarso	0
▪ Livello sufficiente	2
▪ Livello discreto	4
▪ Livello buono	7
▪ Livello ottimo	10

Valutazione complessiva punti.....(max punti 100)

NOTE:

NOTE ESPLICATIVE

La valutazione dei dipendenti non incaricati di EQ è effettuata, di regola, entro il mese di gennaio di ogni anno, dal responsabile del settore a cui il dipendente risultava assegnato nell'anno di riferimento.

Se un dipendente, durante l'anno di riferimento, è stato assegnato in condivisione a più settori, ciascun responsabile effettua la valutazione per quanto di competenza e, il relativo punteggio complessivo, sarà dato dalla media dei punteggi attribuiti dai singoli responsabili. Analogamente si procederà ove un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato successivamente assegnato a tempo pieno ad altro settore.

La valutazione dei dipendenti assegnati a settori privi di incarico di EQ è effettuata dal soggetto che, nell'anno di riferimento, ha formalmente svolto le funzioni di incaricato di EQ nei settori stessi (ad es. segretario comunale, sindaco od assessore).

Il soggetto valutatore, entro il mese di gennaio di ogni anno, deve trasmettere la scheda di valutazione ai singoli dipendenti. Trovano applicazione, a riguardo, le procedure di garanzia e conciliazione previste dall'art.24 del sistema. **(NB: La valutazione dei titolari di incarico di EQ è collegata, ai sensi dell'art.9, comma 1, lettera d), del D.Lgs. n.150/2009, anche alla capacità di valutare i propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi).**

Cognome e nome del soggetto valutatore

Qualifica del soggetto valutatore

Data Firma

COMUNE DI SAN VITO CHIETINO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
ANNO _____		
AREA:		
SETTORE:		
Obiettivi		Punteggio
Rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficiarietà strutturale	Max 20/100	
Rispetto dei tempi medi di pagamento	Max 30/100	
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza e Anticorruzione	Max 10/100	
Esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti (customer satisfaction)	Max 10/100	
Esiti della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di settore individuati negli strumenti di programmazione	Max 30/100	
TOTALE	100	

Nucleo di Valutazione
