



# Comune di Voghiera

Provincia di Ferrara

## REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(in materia di individuazione, conferimento, revoca, graduazione degli incarichi e valutazione del risultato)

### Sommario

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione.....	2
Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di Responsabile del Servizio .....	2
Articolo 3 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione .....	3
Articolo 4 - La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione .....	4
Articolo 5 - Valutazione delle prestazioni delle elevate qualificazioni	
Articolo 6 - Disposizioni particolari. ....	6
Allegato A - Graduazione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione .....	7
Allegato B - Scheda di valutazione delle Elevate Qualificazioni.....	9

approvato con deliberazione di G.C. n. 34 del 05/06/2024

## **ISTITUZIONE, NOMINA, REVOCA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione**

1. Sono istituite presso questo Ente le posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al comma 1 dell'articolo 16 del CCNL delle Funzioni locali 16.11.2022. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ.
2. La istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione di direzione di unità organizzative *di cui al comma 2 lettera a) dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022* remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza.
3. La istituzione delle le posizioni di di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione *di cui alla lettera b) dell'articolo 16 comma 2 del CCNL 16.11.2022* richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, eventualmente anche in aggiunta al conferimento di incarichi dirigenziali. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso almeno del titolo di studio della laurea triennale.
4. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 16, comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono conferiti di norma a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000. Possono essere conferiti a dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, solamente nel caso in cui la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di 1 dipendente dell'area degli Istruttori e non possono essere né prorogati né rinnovati né al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di Elevata Qualificazione. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

### **Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di Responsabile del Servizio**

1. Ai sensi dell'art. 19 comma 1 del CCNL 16.11.2022 i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione. Nell'ente, la struttura apicale è costituita dal Settore/Servizio a cui è predisposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del d.lgs. 267/2000.
2. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per *sette* giorni consecutivi.
3. Ai sensi dell'art. 109 del d.lgs. 267/2000, il Sindaco attribuisce gli incarichi di Responsabile di Settore tenendo conto di:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
  - b) requisiti culturali posseduti
  - c) attitudini e capacità professionale
  - d) esperienza acquisita
4. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
  5. Gli incarichi di responsabile di Settore sono conferiti e possono essere rinnovati dal sindaco con provvedimenti scritti e motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.
  6. Gli incarichi di responsabile di Settore sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni e comunque non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce fatta salva la proroga automatica per gli incarichi in essere, *nei trenta giorni successivi alla scadenza del mandato* del sindaco in carica, in modo da consentire l'insediamento del nuovo sindaco la valutazione e l'emanazione dei successivi decreti di nomina degli incaricati di Elevata Qualificazione da parte dello stesso.
  7. Fatto salvo quanto previsto ai commi 4 e 6, di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.
  8. Il Sindaco neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.
  9. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

### **Articolo 3 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. La revoca degli incarichi di Responsabile del Settore, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
  - Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
  - Valutazione negativa dell'attività svolta;
  - Inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. La valutazione è negativa come definita all'interno del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi nelle more dell'aggiornamento del Regolamento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
4. L'inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento deve essere accertata da parte del segretario comunale e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed una rilievo di interesse generale

#### Articolo 4 - La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. La graduazione delle posizioni con incarico di Elevata Qualificazione è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione degli incarichi di Elevata Qualificazione a personale dipendente appartenente all'area degli Istruttori o degli Operatori esperti varia da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.
3. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
4. La percentuale di ripartizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato è individuata annualmente nel contesto della programmazione ovvero dell'approvazione del Bilancio di Previsione. Se non diversamente disposto, l'importo complessivo stanziato per gli incarichi di Elevata Qualificazione, corrisponde al 20% del budget complessivo destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato.
5. Al fine di graduare la retribuzione di posizione ("pesatura") degli incarichi di EQ, il giudizio sui singoli parametri viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio collegato agli indicatori descritti nell'allegata scheda "allegato A)". Relativamente a tutti questi indicatori viene espresso un giudizio fondato su: dati certi ed inconfutabili rilevabili dall'assetto organizzativo dell'ente, documenti di programmazione e di rendicontazione economico-finanziari, di performance nonché rispetto alla valutazione della graduazione del parametro, che va da "Contenuta/media", a "Significativa, a "Rilevante" fino ad "Elevata" espressa dell'indicatore. Successivamente viene attribuito un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda: il punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.
6. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla *somma* dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
7. L'individuazione del valore della retribuzione di posizione avviene moltiplicando il punteggio, assegnato alla pesatura del settore, per il valore di € 180,00. Per i punteggi inferiori a 31 punti, viene attribuito il valore minimo di € 5.000,00.

Qualora il *totale* dei valori delle graduazioni fosse superiore al budget previsto dall'ente, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, gli importi verranno *riproporzionati* in modo da rispettare tale budget.

Dal budget a disposizione verrà decurtato l'importo necessario per finanziare il *minimo previsto* da contratto (€ 5.000,00) la parte restante sarà distribuita in proporzione al punteggio assegnato a concorrenza dell'intero budget.

8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di un incarico di Elevata Qualificazione di un ulteriore *incarico ad interim* relativo ad *un'altra posizione di Elevata Qualificazione*, per la durata dello stesso al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo così individuato:

- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 30 a 59 punti: +15%
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 60 a 69 punti: +17%
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 70 a 79 punti: +21%
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 80 a 89 punti: +23%
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 90 a 100 punti: +25%

9. *L'istruttoria tecnica* ai fini della *proposta del punteggio di pesatura*, in base ai parametri di cui all'Allegato A, delle singole posizioni con incarico di Elevata Qualificazione, in corrispondenza del quale viene stabilita *la retribuzione di posizione* è normalmente di competenza del *Nucleo di valutazione*, tranne il parametro della *strategicità di competenza dell'organo politico*.

Una volta effettuata è sottoposta all'approvazione della Giunta.

10. Nel caso in cui l'Ente conceda il proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo congiunto a tempo parziale ad altro Ente (*c.d. scavalco condiviso*), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.

11. In relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, ad un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento ed i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente la *complessità del lavoro* che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria di tempo lavoro svolto presso questo Ente, tenendo quindi conto:

- dell'intensità della doppia prestazione, sia in termini quantitativi di impegno sia qualitativi con ad esempio riferimento alle relazioni da intrattenere con più organi di governo ed interlocutori interni ed esterni;
- della necessità di coordinare personale di più enti;
- della quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite;
- della maggiore esposizione del soggetto in termini di responsabilità verso l'esterno.

#### **Art. 5 - Valutazione delle prestazioni delle elevate qualificazioni**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL.
3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, sono stabiliti nella Scheda di valutazione delle Elevate Qualificazioni, allegato B, del presente

regolamento nelle more dell'aggiornamento del Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

4. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è espressa in collaborazione con il Segretario Comunale dal Nucleo di Valutazione che valida il risultato raggiunto dai Responsabili di Settore.
5. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione potranno controdedurre sulla valutazione, con dettagliate motivazioni, rivolgendosi al Segretario Comunale *entro trenta giorni* dal ricevimento della comunicazione. Il Segretario, sentito il Nucleo di Valutazione, si esprime *entro i successivi trenta giorni*.

#### **Art. 6 Disposizioni particolari.**

1. I criteri di conferimento, revoca, graduazione come articolati nel presente regolamento sono compatibili ed applicabili agli incarichi di EQ con contenuti di alta professionalità. Tali incarichi sono pertanto conferiti dal Sindaco, previa verifica dei requisiti speciali di cui all'art. 1 comma 3 del presente regolamento.

**Allegato A - Graduazione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione**

INDICATORE	Punteggio massimo	Criteri e parametri di valutazione	Descrizione punteggi	Punteggio (fino a)
Complessità della Posizione	Max punti 35	Risorse Umane Gestite	fino a 15 unità	2
			da 16 a 45 unità	3
			da 46 a 75 unità	4
			oltre 75 unità	5
		Risorse Finanziarie Gestite (da ultimo consuntivo approvato)	fino a E. 1.600.000,00	2
			da E. 1.600.000,01 a E. 3.200.000,00	3
			da E. 3.200.000,01 a E. 4.800.000,00	4
			oltre E. 4.800.001,00	5
		Specializzazione richiesta	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Eterogeneità funzioni assegnate	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
Responsabilità interne ed esterne	Max punti 35	Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale)	Contenuta/media	6
			Significativa	8
			Rilevante	12
			Elevata	15

		Trasversalità delle funzioni gestite, progetti intersettoriali coordinati	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		Livello di discrezionalità	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
Rilevanza relazioni	Max punti 15	Relazioni interne	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Relazioni esterne	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Relazioni istituzionali	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
Rilevanza strategica	Max punti 15	Strategicità (responsabilità Organizzativa di mandato)	Contenuta	6
			Media	8
			Significativa	9
			Rilevante	12
			Elevata	15
<b>Max punti 100</b>				<b>100</b>



**Allegato B - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

Anno / Periodo di riferimento \_\_\_\_\_

DIPENDENTE: \_\_\_\_\_

Profilo Professionale: \_\_\_\_\_

Settore: \_\_\_\_\_

La retribuzione di risultato si eroga in un'unica soluzione sulla base dei seguenti criteri:

**RISULTATI RAPPORTATI AGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA ED AGLI OBIETTIVI INTERSETTORIALI**

Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (Piao).

Il sistema di valutazione prevede l'assegnazione del punteggio solo per percentuali uguali o superiori al 50% del raggiungimento degli obiettivi, con l'attribuzione di un punteggio da 180 a 240 punti graduato in tre fasce così come indicato:

<b>% Raggiungimento obiettivo</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>NOTE</b>
50	180	
75	210	
<b>100</b>	<b>240</b>	

In caso di mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo per cause non dipendenti e/o imputabili al titolare di E.Q., potrà essere assegnato un punteggio diverso da quello corrispondente alla fascia di assegnazione.

In tale eventualità, nel campo NOTE verrà indicata adeguata e dettagliata motivazione.

**COMPORAMENTO LAVORATIVO**

Viene predisposta annualmente una valutazione rispetto ad una serie di fattori attinenti alla qualità del lavoro svolto, nonché abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo, con l'attribuzione di un punteggio massimo di 160 punti.

	<b>Fattori di valutazione - Comportamento lavorativo</b>	<b>Definizione della Valutazione</b>	<b>Punteggi o</b>
<b>1</b>	<b>Autonomia:</b> autonomia manifestata nello svolgimento della propria attività	<p style="text-align: center;"><b>INADEGUATA</b> <i>La prestazione è inadeguata rispetto alle attese</i></p> <p style="text-align: center;"><b>MEDIOCRE</b> <i>Fuori dalle normali routines si muove con difficoltà, non riesce a cogliere i termini essenziali del problema, difficilmente risolve problemi in situazioni di emergenza</i></p> <p style="text-align: center;"><b>SUFFICIENTE</b> <i>Non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma non sempre possiede tutte le competenze per affrontare situazioni di emergenza</i></p> <p style="text-align: center;"><b>BUONO</b> <i>Possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica, assieme all'impegno ed alla fiducia nell'attività proposta, lo rende capace di risolvere i compiti ordinari ed affrontare le situazioni di emergenza</i></p> <p style="text-align: center;"><b>OTTIMO</b> <i>Interviene con professionalità nella soluzione di tutti i problemi inerenti i servizi di propria responsabilità, ottenendo ottimi risultati anche in situazioni di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la professionalità e l'esperienza lo rendono idoneo, quando richiesto dall'Ente, ad affrontare problemi anche di livello superiore a quanto atteso</i></p>	<p style="text-align: center;">0</p> <p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">30</p> <p style="text-align: center;">40</p>

2	<b>Orientamento al cittadino-cliente:</b> capacità di mantenere relazioni positive verso l'utenza	<p style="text-align: center;"><b>INADEGUATA</b></p> <p style="text-align: center;"><i>La prestazione è inadeguata rispetto alle attese</i></p> <p style="text-align: center;"><b>MEDIOCRE</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Dimostra di non avere le idee chiare circa la finalizzazione interna/esterna del proprio lavoro e non considera tra i criteri di valutazione del proprio lavoro il grado di soddisfacimento dei bisogni dell'utente/cliente</i></p> <p style="text-align: center;"><b>SUFFICIENTE</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Nelle prestazioni di servizio si attiene strettamente alle indicazioni normative offrendo un livello di servizio minimo indispensabile</i></p> <p style="text-align: center;"><b>BUONO</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Cura il rapporto con l'utente/cliente, lo tiene informato, mostra interesse e cortesia nei suoi confronti con atteggiamento orientato alla soddisfazione dell'utenza</i></p> <p style="text-align: center;"><b>OTTIMO</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Si adopera nell'interesse dell'utente/cliente, lo consiglia ed indirizza anche nel caso di richieste che non riguardano direttamente la sua area di responsabilità.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Nell'orientamento della soddisfazione dell'utenza, si pone in prospettiva di medio lungo termine individuando e proponendo soluzioni organizzative</i></p>	<p style="text-align: center;">0</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">15</p> <p style="text-align: center;">20</p>
3	<b>Capacità collaborativa:</b> cooperazione/collaborazione con altri uffici	<p style="text-align: center;"><b>INADEGUATA</b></p> <p style="text-align: center;"><i>La prestazione è inadeguata rispetto alle attese</i></p> <p style="text-align: center;"><b>MEDIOCRE</b></p>	<p style="text-align: center;">0</p>

		<p><i>Non è collaborativo con costanza, è resistente, all'integrazione tra colleghi e con riguardo alle procedure degli uffici per affrontare problemi complessi</i></p> <p><b>SUFFICIENTE</b></p> <p><i>Mantiene un atteggiamento burocratico e si limita ad intervenire solo sulle questioni procedurali. Se richiesto, collabora con altri uffici/servizi</i></p> <p><b>BUONO</b></p> <p><i>E' coinvolto in programmi o progetti intersettoriali, mantiene solitamente un atteggiamento collaborativo e propositivo, mostra rispetto e considerazione nei confronti delle attività svolte da altri</i></p> <p><b>OTTIMO</b></p> <p><i>Valorizza l'integrazione intersettoriale per affrontare i problemi più complessi dell'Ente. Riesce a valorizzare tutti gli interlocutori al fine di costruire un vero spirito di squadra</i></p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
4	<b>Capacità organizzativa:</b> capacità di organizzare risorse e tempo per raggiungere risultati di buona qualità	<p><b>INADEGUATA</b></p> <p><i>La prestazione è inadeguata rispetto alle attese</i></p> <p><b>MEDIOCRE</b></p> <p><i>Non riesce quasi mai ad utilizzare completamente le sue risorse, è incerto sulle procedure da adottare, è in ritardo sulle scadenze, non possiede una visione ordinaria degli output che deve garantire il suo ufficio</i></p>	<p>0</p> <p>10</p>

		<p><b>SUFFICIENTE</b></p> <p><i>Si affida totalmente alle procedure ed alle norme, considerandole unico mezzo per raggiungere gli obiettivi, non mostra particolari capacità di razionalizzare risorse per una azione più efficace/efficiente</i></p>	20
		<p><b>BUONO</b></p> <p><i>Costruisce la sua organizzazione secondo principi di flessibilità e interdisciplinarietà ed applica norme e procedure con flessibilità, capacità interpretativa ed applicativa necessaria a corrispondere alle esigenze interne ed esterne di efficacia ed efficienza</i></p>	30
		<p><b>OTTIMO</b></p> <p><i>Definisce modalità di lavoro innovative e propone spesso miglioramenti procedurali, pur nel rispetto del quadro normativo esistente. Mostra un'attitudine particolare verso l'individuazione di soluzioni organizzative, le sa mettere in atto anche con il positivo coinvolgimento del personale</i></p>	40
<b>5</b>	<b>Impegno personale:</b> motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	<p><b>INADEGUATA</b></p> <p><i>La prestazione è inadeguata rispetto alle attese</i></p>	0
		<p><b>MEDIOCRE</b></p> <p><i>Non dimostra particolare interesse per il suo lavoro, fa quello che gli viene richiesto e/o previsto dalla interpretazione burocratica del suo ruolo, non si pone standard di efficienza ne obiettivi di medio termine</i></p>	10
		<p><b>SUFFICIENTE</b></p> <p><i>E' fortemente concentrato sul lavoro, del quale percepisce soprattutto la dimensione</i></p>	20

		<p><i>operativa. Non dimostra di avere standard di eccellenza, la capacità di padroneggiare le dimensioni relazionali e organizzative del suo lavoro è nella norma</i></p> <p><b>BUONO</b></p> <p><i>Desidera fare un buon lavoro ed è fortemente impegnato a mantenere standard operativi di eccellenza, dimostra iniziativa personale nel migliorare le performance</i></p> <p><b>OTTIMO</b></p> <p><i>E' motivato a migliorare la performance del suo settore, propone obiettivi di miglioramento e li persegue con metodo e con tenacia. Sa porsi obiettivi sfidanti e organizza azioni di medio e lungo termine per raggiungerli senza farsi scoraggiare da ostacoli e da resistenze burocratiche</i></p>	<p>30</p> <p>40</p>
		<b>TOTALE</b>	

**RIEPILOGO**

Risultati rapportati agli obiettivi (max 240 punti)	PUNTEGGIO	
Comportamento lavorativo (max 160 punti)	PUNTEGGIO	

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO \_\_\_\_\_**

**Collegamento con la retribuzione**

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

<b>Fascia</b>	<b>Punteggio conseguito</b>	<b>% di retribuzione</b>
A	Superiore a 350	100%
B	Superiore a 300 e fino a 350 compreso	75%
C	Uguale a 260 e fino a 300 compreso	50%
D	Inferiore a 260	Non assegnabile

Data

Il Presidente Nucleo Valutazione/Segretario Comunale

firma