



REGOLAMENTO

Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle Prestazioni

Testo coordinato con le modifiche approvate con deliberazione della Giunta dell'Unione
n. 64 del 14 giugno 2023, immediatamente eseguibile
(in carattere blu le modifiche rispetto al testo precedente)

Art. 1.

Finalità

1. In applicazione dei principi statutari dell'Ente e degli indirizzi espressi nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, il "Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle Prestazioni" valorizza le competenze professionali, tecniche gestionali e la responsabilità dei Dirigenti, degli incaricati di Posizione Organizzativa e dei dipendenti verso i risultati da conseguire, orientandone gli esiti al miglioramento della qualità e dell'adeguatezza dei servizi resi alla Comunità.
2. Il "Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle Prestazioni", qui anche indicato con sigla SMV, può essere adeguato annualmente dalla Giunta in fase di definizione del P.E.G./P.D.O. al fine di renderlo coerente con gli obiettivi definiti nella Relazione Previsionale Programmatica. In assenza di esplicita deliberazione di Giunta in tal senso anche su proposta del Nucleo di Valutazione, continua ad essere applicato quanto previsto dall'ultimo SMV approvato.

Art. 2

Programmazione e piano della performance

1. Il Programma di mandato del Presidente, aggiornato in corso di mandato secondo l'evolvere delle priorità e delle esigenze della comunità e delle disponibilità economiche/finanziarie dell'Ente, costituisce il documento di riferimento per le attività di programmazione annuali e poliannuali descritte nei commi successivi
2. Il Bilancio di Previsione annuale e il Bilancio Pluriennale, la Relazione Previsionale e Programmatica e il Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi sono i documenti che nel loro insieme costituiscono il ciclo della Performance.
3. Il *Piano della Performance* è descritto nella RPP e dettagliato nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori di target, cioè gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il *Piano della Performance* è aggiornato annualmente.
4. Il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.)/P.D.O., è approvato entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione dell'esercizio finanziario di riferimento.
Ai fini della trasparenza è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale dei documenti costituenti il *Piano della Performance* e la *Relazione consuntiva*.

Art. 3

Prestazioni e risultati dell'organizzazione

1. In coerenza con quanto previsto dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi, la prestazione complessiva dell'Organizzazione è valutata:
 - a) per la sua capacità di attuare gli indirizzi e gli obiettivi poliennali di mandato del Sindaco/Presidente (Controllo Strategico) ai sensi dell'art. 5 del Regolamento Uffici e Servizi, in materia di strumenti e modalità dei controlli interni, approvato con DCC n. 45 del 31 maggio 2013;
 - b) per la sua capacità di garantire l'adeguatezza e la qualità dei servizi resi alla propria comunità, rispetto agli impegni assunti con gli utenti (Carta dei Servizi/Standard di qualità) e rispetto ai livelli di servizio offerti da altri Enti simili a livello provinciale, regionale e nazionale (Controllo Qualità), correlati alle esigenze ed a bisogni specifici dei cittadini;
 - c) per la sua capacità di realizzare i risultati e gli obiettivi assegnati alla struttura gestionale, attraverso l'azione dei Dirigenti, degli incaricati di Posizione Organizzativa e dei dipendenti (Controllo di gestione);
2. Con atto di Giunta comunale vengono definiti, anche eventualmente nell'ambito dell'adozione dei documenti costituenti il *Piano della Performance*, i sistemi ritenuti più consoni per la rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.

Art.4

Relazione sulla Performance e rendicontazione

1. La *Relazione Consuntiva sulla Performance* costituisce il documento illustrativo dei risultati conseguiti dall'Ente, redatto nel rispetto dei principi di misurazione, valutazione e trasparenza. Essa integra la Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La *Relazione Consuntiva sulla Performance*, con i dati definitivi della gestione, validata dal **Nucleo** di Valutazione, è trasmessa al Presidente entro il 30 Giugno dell'esercizio finanziario successivo a quello di riferimento ed è approvata dalla Giunta Unione. La Relazione viene impostata, in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, in particolare del P.E.G./P.D.O., che stabiliscono le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per i Dirigenti.

Art.5

Sistema di valutazione

1. Il presente SMV in materia di performance e merito coordina ed adegua i principi contrattuali vigenti, ai principi normativi previsti dal D.Lgs. 150/2009, definendo il complesso delle metodologie e dei criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali dei dipendenti e di quelli del Settore di appartenenza.
2. Ai sensi di quanto stabilito dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi, la valutazione della prestazione e dei risultati individuali dei Dirigenti è effettuata dal **Nucleo** di Valutazione, mentre la valutazione della prestazione e dei risultati individuali degli incaricati di Posizioni Organizzative e la valutazione delle prestazioni dei Dipendenti, è effettuata dai Dirigenti, secondo i criteri e le metodologie indicate nel presente SMV.
3. Il Sistema di Valutazione della Prestazioni e dei Risultati dei Dirigenti, degli incaricati di Posizione Organizzativa e dei dipendenti, oltre ai principi espressi dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi, in attesa di specifiche eventuali norme contrattuali che recepiscano esplicitamente le nuove normative nazionali, fa riferimento ai principi in vigore a livello di Contrattazione Nazionale.
4. Il processo di valutazione presuppone che ogni valutatore comunichi ad inizio anno ai dipendenti gli obiettivi e i programmi annuali. Lo stesso dovrà avere cura di monitorare, in corso d'anno, lo stato di raggiungimento degli obiettivi, comunicando ai propri collaboratori eventuali criticità comportamentali riscontrate. All'inizio dell'anno successivo il valutatore dovrà comunicare ai collaboratori il grado di raggiungimento degli obiettivi di settore assegnati nell'anno precedente oltre che la valutazione sul comportamento organizzativo individuale. Ove la valutazione individuale manifesti aree di miglioramento, il processo di valutazione si potrà concludere con l'individuazione di specifiche azioni finalizzate a sviluppare/migliorare le competenze del singolo dipendente in ambito formativo (formazione tecnico-specialistica, formazione manageriale e formazione in tema di metodi e strumenti di lavoro) e/o in ambito organizzativo.
5. Il valutatore rassegna le schede di valutazione finale di norma mediante colloqui diretti, illustrando al valutato i suoi punti di forza e le sue aree di miglioramento, riscontrati nel suo comportamento organizzativo.

Art.6

Valutazione dei dipendenti

1. La prestazione individuale di tutti i Dipendenti è posta alla base di ogni valutazione orientata al riconoscimento economico correlato al raggiungimento di specifici obiettivi siano essi individuali che di Settore/Servizio di appartenenza.
2. Il processo di misurazione e valutazione delle prestazioni e risultati dei servizi è volto a verificare l'evoluzione gestionale-organizzativa, utilizzando indicatori idonei a consentirne il corretto apprezzamento da parte del **Nucleo** di Valutazione.
3. Il **Nucleo** di Valutazione esamina la situazione dei servizi dei Settori nell'esercizio di riferimento e ne considera l'evoluzione attraverso il confronto con la situazione rilevata negli esercizi precedenti, secondo quanto emerge dalla Relazione consuntiva sulla Performance.
4. La valutazione del personale si applica:

- a) nella misurazione delle prestazioni rese da ciascun dipendente nella realizzazione di obiettivi specifici di funzionamento della struttura organizzativa a cui appartiene, secondo le modalità descritte nel successivo art. 7. orientati al mantenimento degli standard qualitativi dei servizi resi;
- b) nella misurazione dell'apporto individuale fornito al raggiungimento di specifici obiettivi di Settore/Unità organizzativa di appartenenza, (progetti speciali), rendicontati a consuntivo, secondo le modalità descritte nel successivo art. 8;
- c) nella misurazione del comportamento individuale dedicato al raggiungimento degli obiettivi del Settore/Unità organizzativa di appartenenza, assegnati con il P.E.G./P.D.O, rendicontati a consuntivo, secondo le modalità descritte nei successivi artt. 9 e 10.

Art. 7

Prestazioni per il funzionamento dell'organizzazione dell'ente al fine di mantenere gli **standard quanti-qualitativi dei servizi**

1. Sulla base del Piano della Performance, validato dal Collegio di Valutazione, i Responsabili di Settore valutano periodicamente in corso d'anno e a consuntivo i comportamenti organizzativi/professionali del personale assunto a tempo indeterminato a loro assegnato, riconoscendo un compenso individuale per la partecipazione ad attività orientate al mantenimento/miglioramento degli standard quanti-qualitativi dei servizi gestiti presso il Settore diretto.

2. Il Responsabili di Settore nell'attribuire questo specifico compenso ai dipendenti da lui diretti osserva il criterio per il quale le quote devono essere uguali a parità di valutazione e di prestazione temporale prestata, nel rispetto della normativa vigente. In ogni caso lo stesso può essere corrisposto, nelle modalità indicate, a condizione che:

- a) sia stato verificato a consuntivo, sulla base della Relazione sulla Performance, validata dal **Nucleo** di Valutazione, il raggiungimento degli obiettivi complessivi di Settore in una percentuale superiore al 75%;
- b) il dipendente che abbia contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi;

3. I Dirigenti valutano, periodicamente in corso d'anno con cadenza quadrimestrale e a consuntivo, sulla base della Relazione **Consuntiva** sulla Performance, gli interventi effettuati dai propri collaboratori per il contributo dato al funzionamento del servizio di appartenenza e orientati al mantenimento/miglioramento degli standard quanti-qualitativi delle prestazioni svolte a favore degli utenti. La valutazione tiene conto dei comportamenti organizzativi/professionali resi dal personale che deve conseguire una valutazione positiva ai fini del conseguimento del premio individuale. Gli esiti della valutazione quadrimestrale sono trasmessi al **Nucleo** di valutazione.

4. È riconosciuto un compenso individuale con cadenza quadrimestrale, salvo conguaglio di fine anno, correlato alla valutazione di cui al precedente comma 3.

5. La quantificazione del Fondo annuale, da utilizzare per il riconoscimento economico all'apporto individuale dato dai singoli dipendenti al funzionamento dell'Organizzazione dell'Ente per il mantenimento degli standards quanti-qualitativi dei servizi, è definito annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa in funzione della proposta avanzata dal Responsabili di Settore, calibrata sull'impegno richiesto ai suoi collaboratori, avendo come termine di riferimento l'anno 2011. Il budget, così definito, viene detratto dallo stanziamento totale del Fondo delle risorse decentrate.

Art. 8

Prestazioni per la realizzazione di progetti speciali

1. L'Amministrazione annualmente può individuare particolari progetti di Settore/Servizio, finalizzati alla realizzazione di attività orientate a soddisfare specifiche richieste di cittadini e realizzare iniziative a vantaggio della collettività. I progetti possono essere individuati in corso d'anno e devono individuare indicatori specifici di risultato. Rientrano nei progetti speciali i piani di razionalizzazione, previsti dall'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito nella legge 111/2011.

2. La Giunta comunale determina il valore economico del progetto all'atto stesso della sua approvazione, in funzione della composizione del gruppo di lavoro dedicato alla sua realizzazione.
3. La ripartizione del premio ai partecipanti avviene a condizione che la realizzazione del progetto abbia raggiunto almeno l'ottanta per cento del valore espresso dagli indicatori individuati al momento dell'approvazione.
4. La realizzazione dei progetti speciali produce ricadute economiche a favore dei dipendenti nella quantità definita in sede di contrattazione decentrata.

Art. 9

Risultati dei servizi conseguiti con gli obiettivi di PEG/PDO

1. Sulla base della Relazione annuale sulla Performance che descrive i risultati conseguiti dai singoli Settori/Unità organizzative nella realizzazione degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione con il P.E.G./P.D.O., validata dal **Nucleo** di Valutazione, i Responsabili di Settore valutano l'apporto dato dal personale di ruolo a loro assegnato.
2. All'inizio di ogni anno al Dirigente è assegnata una quota del Fondo di Produttività per retribuire le prestazioni dei dipendenti assegnati (Fondo Produttività di Settore).
3. Il fondo FPS è composto da una parte predeterminata ed una variabile:
 - la parte predeterminata rappresenta l'80% delle somme disponibili distribuiti tra i vari Settori con la metodologia indicata nel successivo comma 5.
 - la parte variabile, costituita dal restante il 20%, è attribuita ad ogni singolo settore tenendo conto della valutazione conseguita dal Dirigente relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione. In particolare la distribuzione è ponderata sia in funzione della valutazione conseguita che del numero medio dei dipendenti in servizio presso il Settore nell'anno di riferimento, ponderando la numerosità in funzione del coefficiente di categoria di inquadramento vigente.
4. La quota del 20% non è assegnata ai Settori che hanno conseguito una media di realizzazione degli obiettivi inferiore al 75%. L'eventuale quota non assegnata è ridistribuita tra i restanti settori che hanno registrato una media uguale o superiore al 75%.
5. La quota del Fondo Produttività predeterminata è ripartita tra i Settori partendo dal Valore Unitario Base di ripartizione (VUB), secondo il seguente metodo di calcolo:

80% Fondo Produttività (FP)

$$\text{VUB} = \frac{\text{80\% Fondo Produttività (FP)}}{(\text{cat.A} \times 1,0) + (\text{cat.B} \times 1,1) + (\text{cat.B3} \times 1,2) + (\text{cat.C} \times 1,3) + (\text{cat.D1} \times 1,4) + (\text{cat.D3} \times 1,5)}$$

dove:

cat.A = Numero dipendenti dell'Ente inquadrati in categoria A
cat.B = Numero dipendenti dell'Ente inquadrati in categoria B1
cat.B3 = Numero dipendenti dell'Ente inquadrati in categoria B3
cat.C = Numero dipendenti dell'Ente inquadrati in categoria C
cat.D1 = Numero dipendenti dell'Ente inquadrati in categoria D1
cat.D3 = Numero dipendenti dell'Ente inquadrati in categoria D3

La quota di FP predeterminata, attribuita a ciascun settore, è quantificata come segue:

$$\text{FPS} = (\text{VUB} \times \text{cat.Asetto} \times 1,0) + (\text{VUB} \times \text{cat.Bsetto} \times 1,1) + (\text{VUB} \times \text{cat.B3setto} \times 1,2) + (\text{VUB} \times \text{cat.Csetto} \times 1,3) + (\text{VUB} \times \text{cat.D1setto} \times 1,4) + (\text{VUB} \times \text{cat.D3setto} \times 1,5)$$

dove:

cat.Asetto = Numero dipendenti del settore inquadrati in categoria A
cat.Bsetto = Numero dipendenti del settore inquadrati in categoria B1
cat.B3setto = Numero dipendenti del settore inquadrati in categoria B3
cat.Csetto = Numero dipendenti del settore inquadrati in categoria C
cat.D1setto = Numero dipendenti del settore inquadrati in categoria D1

cat.D3settore= Numero dipendenti del settore inquadrati in categoria D3

Art. 10

Valutazione delle prestazioni del personale

1. La valutazione della prestazione del personale ai fini della distribuzione delle quote di Fondo di Produttività di Settore riguarda le competenze ed i comportamenti di ogni dipendente, espressi nella realizzazione degli obiettivi assegnati al Settore con il PEG/PDO, definiti autonomamente dall'art. 9, rilevati mediante l'ausilio della seguente scheda :

VALUTAZIONE PERSONALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
SETTORE :	Data:
DIPENDENTE:	
PROFILO PROFESSIONALE:	CAT. ____

Fattore	Comportamenti organizzativi	Peso specifico rispetto alla posizione			Valutazione 1 - 100	Punteggio Ponderato
		Cat D	Cat C	Cat. B-A		
Prestazioni individuali*	apporto in termini di conoscenza	6%	5%	5%		
	apporto in termini di esperienza	5%	6%	8%		
	apporto in termini di capacità tecnico-operative	8%	12%	13%		
	apporto in termini di precisione	11%	11%	10%		
	apporto in termini di rispetto dei tempi e scadenze	12%	12%	10%		
	apporto in termini di assiduità	10%	10%	12%		
	apporto in termini di collaborazione	11%	10%	10%		
	orientamento all'utenza e al risultato	13%	13%	13%		
	flessibilità e adattamento organizzativo	12%	11%	11%		
	apporto in termini di autonomia / responsabilità	12%	10%	8%		
Totale	100%	100%	100%			

DESCRIZIONE DEGLI INDICATORI:

apporto in termini di conoscenza

Le conoscenze possedute devono essere positivamente e fattivamente utilizzate dal dipendente.

Il miglioramento del livello di conoscenze professionali è inoltre uno degli scopi a cui deve tendere ogni dipendente.

apporto in termini di esperienza

L'esperienza è la capacità di svolgere le mansioni attribuite con la necessaria perizia. Il grado di esperienza conseguita è rilevabile anche dalla capacità del dipendente di allargare e arricchire le attività svolte.

apporto in termini di capacità tecnico-operative

La capacità tecnico-operativa è rappresentata dal grado tecnico operativo che il dipendente impiega nello svolgimento delle proprie mansioni. Capacità che si manifesta anche attraverso la ricerca attiva delle informazioni necessarie alla realizzazione delle attività assegnate.

apporto in termini di precisione

Capacità di realizzare i compiti assegnati correttamente senza necessità di revisione successiva.

Precisione che viene valutata con particolare attenzione quando il dipendente, sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione ridotti, è in grado di mantenere.

apporto in termini di rispetto dei tempi e scadenze

La gestione del tempo consiste nella capacità di rispettare i tempi concordati e le priorità assegnate, avvalendosi degli strumenti di pianificazione e programmazione del proprio lavoro, in relazione alle risposte da fornire agli utenti interni/esterni.

apporto in termini di assiduità

L'assiduità è rappresentata dal grado di costanza con cui il dipendente compie la propria attività in maniera diligente e continuativa.

apporto in termini di collaborazione

con particolare riferimento alle tematiche della trasparenza e anticorruzione.

orientamento all'utenza e al risultato

La relazione con l'utenza richiede una particolare attenzione a comprendere le esigenze manifestate e il livello di servizio richiesto, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità. In questo contesto occorre fornire un contributo positivo orientato al risultato finale.

flessibilità e adattamento organizzativo

La capacità di adattamento consiste nell'interpretazione del proprio ruolo con disponibilità ed elasticità. Disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione lavorativa ricoperta.

apporto in termini di autonomia / responsabilità

Il dipendente propone soluzioni anche piccole, ma immediatamente realizzabili, nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione del servizio di appartenenza. I dipendenti inquadrati in cat. "D" esercitano l'autonomia e la responsabilità riconosciuta dall'ordinamento professionale. In particolare individuano eventuali situazioni problematiche o criticità nelle attività dell'Unità Organizzativa di appartenenza ed elaborano ipotesi di soluzione che consentano di migliorare i risultati complessivi in termini tempo, efficacia e efficienza, dandone attuazione nei limiti delle proprie competenze o segnalandole alla dirigenza.

2. La valutazione del personale è effettuata dal Dirigente con la collaborazione dalle Posizioni Organizzative della struttura in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

3. Le valutazioni effettuate da ogni Dirigente, sono validate dal **Nucleo** di Valutazione per consentire una graduazione differenziata basata su criteri di equità valutativa e consegnate ad ogni singolo dipendente nell'ambito di apposito colloquio.

4. Il dipendente, entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, riportante un giudizio non positivo o non condivisa, potrà presentare le proprie osservazioni anche in forma scritta al Dirigente che lo ha valutato, il quale entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento delle osservazioni convoca il lavoratore in un apposito incontro di approfondimento. Il valutato può farsi assistere da persona, sia esso legale o rappresentante di un'organizzazione sindacale a cui conferisce mandato, di sua fiducia. Il valutatore entro i 20 giorni successivi rilascia processo verbale, contenente le sue conclusioni finali, al valutato e trasmette una copia dello stesso al **Nucleo** di Valutazione.

Art. 11

Valutazione del Segretario generale comunale

1. La valutazione e relativa retribuzione di risultato al Segretario Comunale è di competenza del Sindaco, con il supporto del **Nucleo** di Valutazione, sulla base di una scheda Allegato (A) che ne fissa i relativi criteri. In caso di valutazione non positiva o non condivisa, il valutato (Segretario Generale) può inviare le proprie controdeduzioni al valutatore (Sindaco) e per conoscenza al **Nucleo** di Valutazione, entro 10 giorni dalla data della consegna della valutazione. Il valutatore convoca il valutato entro i successivi 10 giorni per un contraddittorio ed esprime il suo giudizio entro i successivi 20 giorni. Il valutato può anche farsi assistere da persona, sia esso legale o rappresentante di un'organizzazione sindacale a cui conferisce mandato, di sua fiducia.

2. Il valutatore rilascia processo verbale al valutato e ne trasmette una copia al **Nucleo** di Valutazione.

Art. 12**Valutazione del Direttore Generale**

1. La valutazione e relativa retribuzione di risultato al Direttore Generale se nominato è di competenza del Presidente, con il supporto del **Nucleo** di Valutazione.
2. Il Direttore Generale risponde complessivamente del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti. Sono considerati, inoltre, come elementi fondamentali da valutare con riferimento all'area dei risultati del Direttore Generale:
 - la performance organizzativa complessiva conseguita dall'Amministrazione;
 - le iniziative e le proposte elaborate nel corso dell'anno per il miglioramento della stessa performance organizzativa;
3. Per quanto riguarda l'area dei comportamenti manageriali, si applica il modello previsto per i Dirigenti, utilizzando la stessa scheda di valutazione.
4. In caso di valutazione non positiva o non condivisa, il valutato (Direttore Generale) può inviare le proprie controdeduzioni al valutatore (Presidente) e per conoscenza al **Nucleo** di Valutazione, entro 10 giorni dalla data della consegna della valutazione. Il valutatore convoca il valutato entro i successivi 10 giorni per un contraddittorio ed esprime il suo giudizio entro i successivi 20 giorni. Il valutato può anche farsi assistere da persona, sia esso legale o rappresentante di un'organizzazione sindacale, di sua fiducia.
5. Il valutatore rilascia processo verbale al valutato e ne trasmette una copia al **Nucleo** di Valutazione.

Art. 13**Valutazione della dirigenza**

1. La valutazione della performance individuale dei Dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo e viene approvata dalla Giunta su proposta del **Nucleo** di Valutazione, sentito il **Direttore Generale**.
2. La valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi ed il giudizio sulle competenze e sul comportamento organizzativo, contribuiscono alla valutazione della prestazione dirigenziale complessiva secondo i pesi seguenti:

	Percentuale di ponderazione dei punteggi conseguiti
RISULTATI	60%
COMPORAMENTO	40%

3. La valutazione dei risultati si costituisce attraverso la misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.
4. Gli obiettivi da perseguire da ciascun Dirigente relativamente agli ambiti gestionali assegnati sono indicati nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), validato dal **Nucleo** di Valutazione e approvato dalla Giunta. Il PDO assegna un peso a ciascun obiettivo, che ne valorizza la significatività, sulla base dell'importanza e della complessità assegnata dalla Giunta a ciascun obiettivo.
5. Il **Nucleo** di Valutazione, avvalendosi della scheda che segue, esprime il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo all'interno di una scala da 0 a 100 punti in cui il valore massimo è assegnato nel caso di pieno raggiungimento dell'obiettivo, rapportandolo al peso attribuito ad ogni singolo progetto.
6. I dirigenti dell'Unione possono essere incaricati a dirigere/coordinare alcune funzioni di competenza dei Comuni aderenti all'Unione in forza di specifica convenzione tra gli enti. Il **Nucleo** di Valutazione, qualora si realizzi la condizione sopra descritta, durante il processo di valutazione dei Dirigenti dell'Unione terrà conto **complessivamente** di quanto svolto negli altri enti sia per la valutazione degli obiettivi che per la componente delle capacità.
7. Il processo di valutazione congiunto Unione Terre d'Argine – Comuni deve tenere conto dell'incidenza sulla valutazione complessiva di quella realizzata nei singoli Comuni che potrà oscillare in un campo di variazione compreso tra il 10% e il 30%. Il **Nucleo** di Valutazione proporrà alla Giunta Unione la percentuale di incidenza da attribuire al singolo dirigente incaricato.

8. Il **Nucleo** di Valutazione può avvalersi di colloqui con i Dirigenti al fine di raccogliere ulteriori elementi di valutazione e giudizio, oltre a quelli documentali a disposizione.

9. Il valore medio ponderato (o aritmetico nel caso in cui il PDO non abbia indicato pesi differenziati agli obiettivi assegnati al Dirigente) del grado di conseguimento attribuito dal **Nucleo** di Valutazione a ciascun obiettivo dirigenziale, esprime il giudizio complessivo sui risultati ottenuto dal Dirigente rispetto al complesso degli obiettivi assegnati dal PDO.

<i>VALUTAZIONE DIRIGENTI</i> RISULTATI: OBIETTIVI CONSEGUITI			
Dirigente:		Data:	
Settore/i:			
OBIETTIVI ASSEGNATI <i>Indicatori di risultato</i>	Peso %	Livello conseguimento 0-60	Valutazione Ponderata
1. Obiettivo: _____ _____ <i>Indicatori di risultato</i>			
2. Obiettivo: _____ _____ <i>Indicatori di risultato:</i>			
3. Obiettivo: _____ _____ <i>Indicatori di risultato:</i>			
4. Obiettivo: _____ _____ <i>Indicatori di risultato:</i>			
5. Obiettivo: _____ _____ <i>Indicatori di risultato:</i>			
TOTALE	100%		

Il Dirigente

Per il Collegio di Valutazione

10. Il Nucleo di Valutazione esprime i giudizi relativi alle Competenze e al Comportamento Organizzativo di ciascun Dirigente, raccogliendo, attraverso la Direzione della Gestione, gli elementi per quantificare le componenti riportate nella seguente scheda:

COMPORAMENTO	Peso %	Valutazione 0 - 100	Valore ponderato
Competenza nella guida, nella delega e nella valutazione Ad esempio si valutano: il livello di competenza dimostrata nel guidare, supportare e motivare le persone distribuendo opportunamente le funzioni e le deleghe; il livello di leadership e di competenza dimostrate nel condurre e gestire gruppi.	15		
Competenze relazionali Ad esempio si valutano le capacità relazionali la capacità esercitate nei rapporti con le persone interne ed esterne; il grado di utilizzo di forme appropriate di comunicazione; il livello di disponibilità verso gli altri.	12		
Competenze nella valutazione delle esigenze di utenti interni ed esterni e orientamento al servizio Ad esempio, si valutano: le capacità mostrate nel rilevare e valutare i bisogni degli utenti e nel modificare comportamenti organizzativi e risultati del proprio settore per adeguarli alle esigenze rilevate.	10		

Partecipazione alle finalità, alle prestazioni dell'ente e all'integrazione organizzativa Ad esempio, si valutano: il grado di adesione e di partecipazione alle finalità complessive dell'ente e le capacità mostrate nel modificare comportamenti organizzativi e risultati del proprio settore per integrarli a livello generale.	10		
Orientamento all'efficienza e alla performance dell'ambito organizzativo Ad esempio si valutano: il grado di orientamento espresso nell'individuare, valutare e attuare nuove soluzioni organizzative e procedurali per migliorare l'efficienza gestionale; il livello di attenzione della propria struttura organizzativa al rispetto dei tempi e delle modalità operative richieste dalle procedure amministrative; gli esiti dell'attività di controllo successivo sulla regolarità amministrativa	15		
Orientamento all'innovazione e allo sviluppo Ad esempio si valuta: il grado di orientamento espresso nella identificazione e nell'adozione di soluzioni innovative rivolte al miglioramento e allo sviluppo dei servizi.	10		
Valutazione della capacità del Dirigente di valutare le prestazioni ed i risultati dei propri dipendenti, secondo quanto previsto dal presente SMV anche con riferimento alla differenziazione delle valutazioni dei collaboratori	13		
Valutazione del rispetto degli Obblighi dirigenziali definiti nel codice generale di comportamento e in quello di ente con particolare riferimento alle tematiche connesse agli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione	15		
TOTALE	100,0		

La media ponderata, ottenuta applicando il proprio peso ponderale a ciascun fattore della scheda precedente, esprime il giudizio sulle Competenze e sul Comportamento organizzativo di ciascun Dirigente.

11. Il **Nucleo** di Valutazione durante la valutazione della componente comportamentale si potrà avvalere di diversi strumenti, quali a titolo esemplificativo:

- Qualità della redazione e della gestione del PEG/PDO e dei relativi reports periodici;
- Documenti a disposizione del **Nucleo** (es. relazioni sull'andamento degli uffici diretti);
- Questionari specifici, somministrati rispettivamente ai collaboratori del valutato;
- Questionario specifico somministrato agli altri dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa;
- Esiti di questionari somministrati all'utenza dei servizi (c.d. customer satisfaction);
- Gli esiti dei colloqui individuali cui il **Nucleo** sottoporrà i responsabili anche più volte nel corso dell'anno;
- Test di autovalutazione;
- Gli esiti dei controlli svolti dal Segretario Generale.

12. Il giudizio della prestazione individuale completa di ogni Dirigente è la combinazione della valutazione espressa dal **Nucleo** di Valutazione sui risultati conseguiti e di quella espressa sulle Competenze e sul Comportamento organizzativo, sulla base del peso attribuito a ciascuna delle due valutazioni così come indicato al precedente punto 2 di questo articolo.

13. Ad un singolo Dirigente, ai sensi del Regolamento degli Uffici e dei Servizi possono essere assegnati più Settori o diverse Aree di Progetto, ciascuno dei quali costituisce un "ambito dirigenziale". **Per gli ambiti affidati ad interim spetta la retribuzione di risultato aggiuntiva calcolata applicando le disposizioni contrattuali nazionali e decentrate del personale dirigenziale.**

14. **La contrattazione decentrata** determina l'ammontare delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato dei Dirigenti, nei limiti e secondo le modalità consentite dalla Legge e previste da Contratti Collettivi Nazionali vigenti.

15. Non è erogata la retribuzione di risultato ai Dirigenti che conseguono una Valutazione di Prestazione Individuale con un punteggio inferiore a 60/100.

16. Il Dirigente, a cui venga attribuita una valutazione non positiva o non condivisa, può, entro 10 giorni dalla ricezione della stessa, inviare controdeduzioni, chiedendo di essere convocato dal **Nucleo** di Valutazione per gli approfondimenti necessari. Il valutatore convoca il valutato entro i successivi 10 giorni per un contraddittorio. Il valutato può anche farsi assistere da persona, sia esso legale o rappresentante di un'organizzazione sindacale a cui conferisce mandato, di sua fiducia. Il **Nucleo** di Valutazione può modificare le valutazioni iniziali, assumendo nei 20 giorni successivi il colloquio, la decisione definitiva.

Art. 14**Valutazione dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

1. La valutazione dei dipendenti **titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ)** è effettuata dal Dirigente di riferimento sulla base dell'apporto individuale al conseguimento dei risultati complessivi della gestione dell'Ente, dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, secondo i seguenti pesi:

	Percentuale di ponderazione dei punteggi conseguiti
RISULTATI	60%
COMPORAMENTO	40%

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3. Le valutazioni effettuate da ogni Dirigente, sono validate ed eventualmente omogeneizzate dal **Nucleo di Valutazione, sentito il Direttore Generale**, per consentire una graduazione differenziata e basata su criteri di equità valutativa.

4. Il Dirigente, in fase di assegnazione degli obiettivi, può attribuire un peso a ciascun obiettivo, che ne valorizza la significatività, sulla base dell'importanza e della complessità.

5. Il Dirigente, avvalendosi della scheda che segue, esprime il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo all'interno di una scala da 0 a 100 punti in cui il valore massimo è assegnato nel caso di pieno raggiungimento dell'obiettivo:

<i>VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE OBIETTIVI CONSEGUITI</i>			
POSIZIONE ORGANIZZATIVA:			Data:
TITOLARE:			
OBIETTIVI ASSEGNATI <i>Indicatori di risultato</i>	Peso %	Livello conseguimento 0-100	Valutazione Ponderata
1. Obiettivo: _____ _____			
<i>Indicatori di risultato</i>			
2. Obiettivo: _____ _____			
<i>Indicatori di risultato:</i>			
3. Obiettivo: _____ _____			
<i>Indicatori di risultato:</i>			
4. Obiettivo: _____ _____			
<i>Indicatori di risultato:</i>			
TOTALE	100		

Il titolare della P.O. Il Dirigente

6. Il Dirigente può avvalersi di colloqui con i **titolari di incarico di EQ** al fine di approfondire ulteriori elementi di valutazione e giudizio, oltre a quelli documentali a disposizione.

7. Il valore medio ponderato (o aritmetico nel caso in cui non siano indicati pesi differenziati agli obiettivi assegnati dal Dirigente **al titolare di incarico di EQ**) del grado di conseguimento attribuito dal Dirigente a ciascun obiettivo dirigenziale, esprime il giudizio complessivo sui risultati ottenuto da **ciascun titolare di incarico di EQ** rispetto al complesso degli obiettivi assegnati.

8. Il Dirigente esprime i giudizi relativi alle Competenze e al Comportamento Organizzativo di **ciascun titolare di incarico di EQ**, valutando le componenti della prestazione riportate nella seguente scheda:

<i>VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</i> COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
POSIZIONE ORGANIZZATIVA:	Data:
TITOLARE:	

Fattore	Comportamenti organizzativi	Peso %	Valutazione 1 – 100	Valutazione Ponderata
Prestazioni individuali*	1.) apporto in termini di conoscenza	6%		
	2.) apporto in termini di esperienza	5 %		
	3.) apporto in termini di capacità tecnico-operative	10%		
	4.) apporto in termini di precisione	11 %		
	5.) apporto in termini di rispetto di tempi e scadenze	12 %		
	6.) apporto in termini di assiduità	10%		
	7.) apporto in termini di collaborazione con particolare riferimento alle tematiche della trasparenza e anticorruzione	10 %		
	8.) orientamento all'utenza e al risultato	10 %		
	9.) flessibilità e adattamento organizzativo	13 %		
	10.) apporto in termini di autonomia / responsabilità	13 %		
	Totale	100%		

DESCRIZIONE DEGLI INDICATORI:

apporto in termini di conoscenza

Le conoscenze possedute devono essere positivamente e fattivamente utilizzate dal dipendente.

Il miglioramento del livello di conoscenze professionali è inoltre uno degli scopi a cui deve tendere ogni dipendente.

apporto in termini di esperienza

L'esperienza è la capacità di svolgere le mansioni attribuite con la necessaria perizia. Il grado di esperienza conseguita è rilevabile anche dalla capacità del dipendente di allargare e arricchire le attività svolte.

apporto in termini di capacità tecnico-operative

La capacità tecnico-operativa è rappresentata dal grado di approfondimento giuridico e/o tecnico operativo che il dipendente impiega nello svolgimento delle proprie mansioni. Capacità che si manifesta anche attraverso la ricerca attiva delle informazioni necessarie alla realizzazione delle attività assegnate.

apporto in termini di precisione

Capacità di realizzare i compiti assegnati correttamente senza necessità di revisione successiva.

Precisione che viene valutata con particolare attenzione quando il dipendente, sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione ridotti, è in grado di mantenere.

apporto in termini di rispetto dei tempi e scadenze

La gestione del tempo consiste nella capacità di rispettare i tempi concordati e le priorità assegnate, avvalendosi degli strumenti di pianificazione e programmazione del proprio lavoro, in relazione alle risposte da fornire agli utenti interni/esterni-

apporto in termini di assiduità

L'assiduità è rappresentata dal grado di costanza con cui il dipendente compie la propria attività in maniera diligente e continuativa.

apporto in termini di collaborazione

con particolare riferimento alle tematiche della trasparenza e anticorruzione-
orientamento all'utenza e al risultato

La relazione con l'utenza richiede una particolare attenzione a comprendere le esigenze manifestate e il livello di servizio richiesto, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità. In questo contesto occorre fornire un contributo positivo orientato al risultato finale.

flessibilità e adattamento organizzativo

La capacità di adattamento consiste nell'interpretazione del proprio ruolo con disponibilità ed elasticità. Disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione lavorativa ricoperta.

apporto in termini di autonomia / responsabilità

Il ruolo del Responsabile di Posizione Organizzativa prevede una fattiva collaborazione con gli Amministratori e un particolare impegno, per assicurare l'efficienza e la qualità dei servizi diretti.

Esercita la propria autonomia ricercando soluzioni innovative e promuove iniziative di sviluppo delle attività o dei metodi di lavoro.

In particolare individua eventuali situazioni problematiche o criticità nelle attività dell'Unità Organizzativa di riferimento ed elabora ipotesi di soluzione che consentano di migliorare i risultati complessivi in termini tempo, efficacia e efficienza, dandone attuazione nei limiti delle proprie competenze o segnalandole alla dirigenza

10. Il giudizio della prestazione individuale completa di ogni **titolare di incarico di EQ** espressa dal Dirigente è la combinazione della valutazione espressa sui risultati conseguiti e di quella espressa sul Comportamento organizzativo, sulla base del peso attribuito a ciascuna delle due valutazioni.

11. Il Fondo Incentivante definisce la quota da destinare alla prestazione individuale **dei titolari di incarico di EQ**, nei limiti e secondo le modalità consentite dalla Legge e previste da Contratti Collettivi Nazionali e Decentrati.

12. Non è erogata la **retribuzione di risultato ai titolari di incarico di EQ** che conseguono una Valutazione di Prestazione Individuale con un punteggio inferiore a 60/100.

13. In caso di valutazione non positiva o non condivisa, i dipendenti titolari di **incarico di EQ**, entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, possono inviare controdeduzioni, chiedendo di essere convocato dal valutatore. Il valutatore convoca l'interessato entro i successivi 10 giorni per il contraddittorio. Il valutatore entro i 20 giorni successivi rilascia processo verbale, contenente le sue conclusioni finali, al valutato e trasmette una copia dello stesso ai componenti del **Nucleo di Valutazione**.

Art. 15
[Abrogato]¹

Art. 16
Nucleo di valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione è monocratico.

2. Per fare parte del Nucleo di Valutazione sono necessari i seguenti requisiti:

¹ Con deliberazione di Giunta Unione n. 140 del 1° dicembre 2021 è stato approvato il sistema di graduazione delle posizioni organizzative dell'Unione delle Terre d'Argine. Con deliberazione di Giunta Unione n. 38 del 13 aprile 2022 è stato approvato il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Unione delle Terre d'Argine ed esplicitamente abrogato l'articolo 15 del Regolamento.

a) generali:

- 1) essere cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
- 2) godere dei diritti civili e politici.

b) di competenza ed esperienza:

- 1) essere in possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale;
- 2) essere in possesso di comprovata esperienza professionale di almeno cinque anni, maturata presso pubbliche amministrazioni o aziende private in almeno uno dei seguenti ambiti: misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, pianificazione, controllo di gestione, programmazione finanziaria e di bilancio e risk management. Le suddette esperienze devono essere dimostrate tramite idonea documentazione da presentare, a richiesta dell'Unione, pena il mancato riconoscimento dell'esperienza stessa.

c) di integrità (le cause di esclusione di cui ai punti da 1 a 4 operano anche nel caso in cui la sentenza definitiva disponga l'applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale salvo il caso dell'estinzione del reato):

- 1) non essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, per un delitto contro la pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ambiente, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- 2) non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, concernente il codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n.136, salvi gli effetti della riabilitazione;
- 3) non trovarsi in stato di interdizione anche temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 4) non essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, alla reclusione per un tempo superiore a due anni per qualunque delitto non colposo;
- 5) non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente di OIV o organismo di valutazione altrimenti denominato prima della scadenza del mandato.

3. Il Nucleo di Valutazione non può essere, altresì, nominato tra i seguenti soggetti:

- a) dipendenti dell'Unione e dei Comuni che ne fanno parte (di seguito Enti);
- b) coloro che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero 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 scadenza del termine per presentare la domanda;
- c) coloro che svolgano o abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive negli Enti, nei tre anni precedenti la scadenza del termine per presentare la domanda;
- d) i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza presso gli Enti;
- e) i componenti dell'Organo di revisione degli Enti;
- f) i componenti dei Consigli di amministrazione e dei collegi sindacali di società partecipate dagli Enti e i rappresentanti nominati o designati dagli Enti presso aziende, enti o istituzioni, ai sensi dell'articolo 50, comma 8, del TUEL o coloro che abbiano ricoperto tali incarichi nei tre anni precedenti la scadenza del termine per presentare la domanda;
- g) coloro che abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il quarto grado con il Direttore generale, il Segretario generale, i Responsabili e i dirigenti, gli organi di indirizzo politico-amministrativo o i componenti degli organi di revisione;
- h) coloro che abbiano in corso contenziosi con gli enti o incarichi professionali a tutela di interessi in contrasto con quelli degli enti;
- i) i dipendenti di un soggetto partecipato da uno degli Enti o coloro che abbiano con uno di questi un rapporto di lavoro o un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza;
- j) chi incorre nelle condizioni di ineleggibilità o inconfiribilità previste dal D.Lgs. n. 39/2013;

- k) magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui operano gli enti;
- l) coloro che si trovino, nei confronti degli enti, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il quarto grado.

Art. 16-bis

Nomina, durata in carica e revoca

1. Il Nucleo di Valutazione è nominato dal Presidente dell'Unione Terre d'argine, previo espletamento di una procedura comparativa e conseguente accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste, mediante colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.
2. Il Nucleo di Valutazione permane in carica per tre 3 anni e può essere rinnovato per una sola volta.
3. La revoca dall'incarico avviene con provvedimento motivato del Presidente/Sindaco nel caso di sopraggiunta incompatibilità, di perdita dei requisiti richiesti o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

Art. 17

Accesso agli atti e alle informazioni

1. Il Nucleo di Valutazione ha accesso ai documenti amministrativi, può richiedere ai responsabili apicali atti e informazioni ed effettuare verifiche dirette, senza interferire né sovrapporsi alle attività di controllo di altri organi o uffici, esterni o interni, e senza recare intralcio al normale svolgimento delle attività degli uffici.
2. Chiunque è tenuto a fornire la massima collaborazione al fine di agevolare l'attività del Nucleo di Valutazione.

Art. 18

Trasparenza

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, adottato dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

Allegato (A)

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL SEGRETARIO GENERALE**CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RELAZIONI** **PUNTI 350**

FATTORI	PUNTEGGIO ASSEGNABILE				PUNTI ASSEGNATI
	inadeguato	sufficiente	buono	eccellente	
Nei confronti dei Vertici politici (apporto propositivo, tempestività nel fornire risposte ai quesiti posti, capacità proattiva, collaborazione, chiarezza nella formulazione di pareri, linee guida...)	fino a 37	da 38 a 75	da 76 a 113	da 114 a 150	
Nei confronti della dirigenza e del personale (autorevolezza delle soluzioni proposte, coinvolgimento, fermezza, capacità di ascolto e di confronto, guida per quanto attiene gli aspetti giuridico-amministrativi, tempestività nelle risposte, proattività...)	fino a 25	da 26 a 50	da 51 a 75	da 76 a 100	
Nei confronti degli altri stakeholders: altri enti pubblici, istituzioni varie, attori del territorio, associazioni.. (autorevolezza, apprezzamento esterno, rappresentanza e tutela degli interessi dell'Ente..)	fino a 25	da 26 a 50	da 51 a 75	da 76 a 100	

COMPETENZE **PUNTI 350**

FATTORI	PUNTEGGIO ASSEGNABILE				PUNTI ASSEGNATI
	inadeguato	sufficiente	buono	eccellente	
Capacità di assistere gli organi di vertice e le Direzioni nell'impostazione e nella gestione di procedimenti complessi dal punto di vista giuridico-amministrativo	fino a 50	da 51 a 100	da 101 a 150	da 150 a 200	
Adeguatezza delle competenze possedute ai cambiamenti del contesto normativo e all'evoluzione dello scenario strategico in cui si	fino a 37	da 38 a 75	da 76 a 113	da 114 a 150	

muove l'ente locale

--	--	--	--	--

PUNTI 300

FATTORI	PUNTEGGIO ASSEGNABILE				PUNTI ASSEGNATI
	inadeguato	sufficiente	buono	eccellente	
Espletamento nei tempi e con le modalità previste dal regolamento dell'ente del controllo successivo di regolarità amministrativa	fino a 25	da 26 a 50	da 51 a 75	da 76 a 100	
Espletamento delle funzioni di Responsabile anticorruzione (predisposizione del piano anticorruzione e suo aggiornamento annuale, relazione di monitoraggio annuale)	fino a 25	da 26 a 50	da 51 a 75	da 76 a 100	
Espletamento delle funzioni di Responsabile della trasparenza (predisposizione del programma triennale della trasparenza, aggiornamento annuale, relazione di monitoraggio annuale)	fino a 25	da 26 a 50	da 51 a 75	da 76 a 100	

Totale PUNTEGGIO ASSEGNATOsu 1000

Punteggio inferiore	a 400 punti	Risultato negativo, nessuna retribuzione di risultato
Punteggio compreso	tra 401 e 600 punti	Retribuzione di risultato pari al 60% della retribuzione massima
Punteggio compreso	tra 601 e 800 punti	Retribuzione di risultato pari all' 80% della retribuzione massima
Punteggio compreso	tra 801 e 1000 punti	Retribuzione di risultato pari al 100%