

**COMUNE DI VIETRI DI POTENZA**

Provincia di Potenza



RES 858	Publicazione
Data	27 OTT 2023

**Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale**

N. 89 del 20/09/2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) E PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

L'anno duemilaventitre il giorno venti del mese di settembre alle ore 13:20, in collegamento da remoto in videoconferenza, convocata nei modi d'uso, la Giunta comunale si è riunita.

All'appello risultano presenti i Sigg.ri:

			PRESENTE	ASSENTE
1) GIORDANO	Christian	Sindaco	X	
2) RUSSO	Antonio	Assessore – Vice Sindaco	X	
3) MANZELLA	Carmela	Assessore	X	
TOTALE			3	

Partecipa (**da remoto**) con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (*art.97, comma 4 lettera a D.Lgs. 18 agosto 2000, nr. 267*) il Segretario Comunale, dott. Giovanni Conte.

Assume la Presidenza l'Avv. GIORDANO Christian nella qualità di Sindaco, il quale, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi ai sensi dell'art. 49, co. 1, D.Lgs. 267/2000, i seguenti pareri:

TIPO PARERE	NATURA PARERE	FIRMA
REGOLARITÀ TECNICA	NON DOVUTO	=====
REGOLARITÀ CONTABILE	NON DOVUTO	=====

## **Su relazione e proposta del Sindaco**

### **PREMESSO** che:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, contiene il Capo II del Titolo III rubricato “Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione” che detta nuove regole per le posizioni di lavoro di elevata responsabilità e autonomia decisionale, prima denominate “di Posizione Organizzativa”;
- le amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono dunque chiamate a rivedere il loro assetto organizzativo;

**RITENUTO** opportuno, al fine di adeguare le previsioni regolamentari al dettato della contrattazione nazionale, introdurre un nuovo regolamento, in sostituzione di quello precedente, per la disciplina delle posizioni di Elevata Qualificazione;

**DATO ATTO** che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell’Ente e pertanto non necessita del parere di regolarità contabile;

### **VISTI:**

- la Legge 241/1990 e ss.mm.ii;
- le disposizioni dettate dal D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali, in particolare, l’art. 48 che attribuisce all’organo esecutivo la competenza degli atti rientranti ai sensi dell’articolo 107, comma 1, nelle funzioni degli organi di governo;
- l’art. 4 del d.lgs. 165/2001, e ss.mm.ii;
- il Decreto Legislativo n. 150/2009;
- il Decreto Legislativo n. 74/2017;
- il vigente CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022;
- lo Statuto dell’Ente;
- il regolamento comunale per l’organizzazione degli uffici e dei servizi;

Con votazione unanime espressa in forma palese,

## **DELIBERA**

1. La premessa è parte integrante del presente dispositivo.
2. DI APPROVARE il “REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) E PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”, unitamente ai suoi allegati, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. DI DISPORRE che la nuova disciplina verrà applicata con decorrenza dalla esecutività della presente deliberazione, abrogando e sostituendo ogni differente disposizione contenuta nel vigente regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, o in altre disposizioni dell’Ente, che risultano con esse in contrasto;
4. DI DARE ATTO che la presente proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;
5. DI TRASMETTERE la presente all’OMV e alle rappresentanze sindacali;

6. DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del Dlgs n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

**Il Sindaco**

F.to Avv. Christian Giordano

**Il Segretario Comunale**

F.to Dott. Giovanni Conte

---

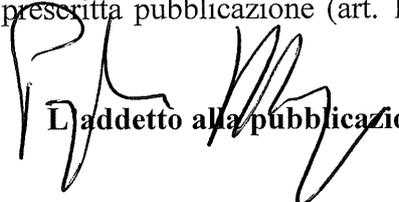
**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto, visti gli atti d'Ufficio,

**A T T E S T A**

- che copia della presente deliberazione viene affissa all'ALBO PRETORIO del Comune in data odierna e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi per la prescritta pubblicazione (art. 124, comma 1, D. Lgs. 267/2000);

Dalla Residenza comunale li 27 OTT 2023

  
L'addetto alla pubblicazione

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**A T T E S T A**

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva perché:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4, D.Lgs 267/2000)

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, comma 3, D.Lgs. 2672000);

Dalla Residenza comunale li.....

**Il Responsabile del Servizio**

F.to Nappi Adolfo

---

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza comunale li .....

  
**Il Responsabile del Servizio**



# **COMUNE DI VIETRI DI POTENZA**

Provincia di Potenza

## **REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) E PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Approvato con Delibera G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## **INDICE**

**Art. 1 - Campo di applicazione**

**Art. 2 - Area dell'Elevata Qualificazione**

**Art. 3 - Valore delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di Elevate Qualificazioni**

**Art. 4 - Pesatura Elevate Qualificazioni**

**Art. 5 - Funzioni e competenze**

**Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

**Art. 7 - Fasce retributive degli Incarichi di EQ**

**Art. 8 – Conferimento incarico di EQ**

**Art. 9 - Revoca incarico di EQ**

**Art.10 - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**

**Art. 11 - Disposizioni finali**

### **Allegati:**

- ✓ **A-** Fasce ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato;
- ✓ **B-** Criteri generali di graduazione degli incarichi di EQ – Griglia pesatura;
- ✓ **C-** Fasce di attribuzione del valore della retribuzione di posizione per gli incaricati di EQ;
- ✓ **D-** Scheda per il conferimento dell'incarico di EQ;
- ✓ **E-** Scheda di valutazione per il personale incaricato di EQ;
- ✓ **F –** Scheda valutazione restante personale;
- ✓ **G-** Scheda valutazione Segretario comunale.

## **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente regolamento definisce la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), ai sensi degli articoli 16-17-18-19-20-21 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. Il presente regolamento è stato adottato previo invito al confronto con i soggetti sindacali. Le stesse procedure sono previste nel caso di sua modifica.

## **Art. 2 - Area dell'Elevata Qualificazione**

1. Il Comune di Vietri di Potenza istituisce l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, specifiche professionalità, come previsto dall'art. 16, punto 2 del vigente CCNL.
2. Tali incarichi possono essere assegnati esclusivamente alle risorse umane inserite nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito per **un periodo massimo non superiore a 3 anni**, previa determinazione di criteri generali, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

**La durata dell'incarico non può essere inferiore a 6 mesi.** Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.

3. Essendo la dotazione organica del Comune di Vietri di Potenza priva di dirigenti, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari degli incarichi di EQ.

4. Nel caso in cui non siano in servizio risorse umane inquadrature nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio risorse umane inquadrature in tale Area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad *interim* di EQ per la carenza delle competenze professionali richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche alle risorse umane inquadrature nell'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

Il Comune può avvalersi di questa facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'assunzione di risorse umane per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

5. Nel Comune di Vietri di Potenza, ente con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti di natura tecnica/gestionale possono essere attribuiti anche a componenti dell'organo politico, al fine di operare un contenimento della spesa.

## **Art. 3 - Valore delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di Elevate Qualificazioni**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali, compreso il compenso per lavoro straordinario, restano salvi i compensi aggiuntivi di cui all'articolo 20 del CCNL 16.11.2022.

2. L'importo della retribuzione di posizione, come previsto nel vigente contratto, varia per i lavoratori appartenenti all'**Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**, da **un minimo di**

€ 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, compiuta in applicazione dei criteri fissati dal presente regolamento.

3. Il *budget* massimo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato erogabile è individuato nel bilancio di previsione finanziario e nel PEG, nel rispetto degli importi minimi e massimi previsti dal contratto collettivo.

L'importo effettivo delle indennità di posizioni erogabili è subordinato alla verifica del rispetto dei limiti posti dalla normativa sul trattamento accessorio.

4. Nei casi in cui, l'incarico di EQ sia conferito a risorse umane incluse nell'**Area degli Istruttori**, l'importo della retribuzione di posizione varia *ex lege* da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad *interim* relativo ad altra posizione organizzativa, e per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura, prevista nel vigente contratto, può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad *interim*. Nella definizione delle citati percentuali, la giunta comunale tiene conto della complessità delle attività assegnate col funzionigramma, del livello di responsabilità connesso all'incarico nonché degli esiti dell'ultima valutazione della *performance* individuale.

L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico dell'anno di riferimento.

6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una unione di comuni, si applica la disciplina prevista dagli articoli 22 e 23 del CCNL del 16.11.2022.

6. L'Ente destina alla retribuzione di risultato una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ istituiti. I criteri per l'erogazione annuale di tale indennità sono definiti dall'allegato **sub A** del presente regolamento per farne parte integrante e sostanziale.

#### **Art. 4 - Pesatura Elevate Qualificazioni**

1. Trattandosi di valutazione della posizione ricoperta (valutazione oggettiva) e non sulla persona che ricopre la posizione (valutazione soggettiva), la graduazione (pesatura) degli incarichi delle EQ è elaborata e proposta dall'Organismo Monocratico di Valutazione, nel rispetto dei criteri previsti dal presente regolamento, alla Giunta comunale che, sentito il Segretario dell'Ente, la approva con propria deliberazione.
2. Il valore delle retribuzioni di posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuno degli incarichi di EQ interessati, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcuni di essi.
3. Il valore della retribuzione di posizione per gli incarichi di EQ viene riportato nel decreto sindacale di conferimento dell'incarico.

#### **Art. 5 - Funzioni e competenze**

1. L'incarico di EQ comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, secondo le disposizioni normative in materia, in particolare:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche mediante l'attività del personale assegnato;
- b) la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, assegnate al settore di competenza;
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi,
- d) l'approvazione di tutti gli atti gestionali in grado di impegnare l'Ente verso l'esterno.

#### **Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari degli incarichi di EQ tiene conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico secondo i seguenti macro-gruppi:
  - ✓ collocazione nella struttura;
  - ✓ complessità organizzativa;
  - ✓ responsabilità;in rapporto a ciascuna delle EQ così come descritto nella scheda allegata al presente regolamento **sub B**.

#### **Art. 7 – Fasce retributive degli Incarichi di EQ**

1. La retribuzione di posizione degli incarichi di EQ viene strutturata in fasce, secondo quanto riportato nell'allegato sub C.
2. In base al punteggio ottenuto, scaturente dalla scheda di pesatura, viene individuato l'importo da attribuire agli incaricati di EQ secondo la corrispondente fascia.
3. In ogni caso, nell'eventualità che la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della metodologia di graduazione di cui al presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili in bilancio per il finanziamento di tali retribuzioni oppure non permetta il rispetto delle disposizioni normative vigenti i singoli importi attribuiti ai diversi incaricati verranno proporzionalmente ridotti in rapporto alle risorse effettivamente disponibili.  
Il riproporzionamento in diminuzione non può essere effettuato al disotto dell'importo minimo contrattuale (€ 5.000,00).

#### **Art. 8 – Conferimento incarico di EQ**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti dal Sindaco, con proprio decreto, sulla base dei seguenti criteri:
  - natura e caratteristiche dei programmi assegnati rispettivamente nella sezione strategica del DUP e nella sezione Valore pubblico del PIAO da realizzare;
  - requisiti culturali posseduti;
  - attitudini;
  - capacità professionale ed esperienza acquisita;come da scheda allegata al presente regolamento sub D.  
Per la valutazione dei fattori di cui sopra si tiene conto dei *curricula*.
2. Per poter essere destinatari di incarichi di EQ è, inoltre, necessario:
  - non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto nell'ultimo biennio;

- conseguito una valutazione, ai fini dell'erogazione delle indennità connesse alla performance, non inferiore a 70/100;
- l'insussistenza di condizioni ostative di cui al DPR n. 62/2003 "*Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs, n. 165/01*" e di quello approvato dall'Ente;
- l'insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs n.39/2003 e smi "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 489 e 50, della L.190/2012 e smi*".

### **Art. 9 – Revoca incarico di EQ**

1. Gli incarichi di EQ possono essere revocati dal Sindaco prima della scadenza con atto scritto e motivato, previo contraddittorio con il dipendente interessato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale.
2. La revoca può essere disposta, altresì, nei casi in cui un procedimento penale in corso si renda necessario lo spostamento del dipendente ad altro servizio/ufficio.
3. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero dei servizi/funzioni assegnati al settore e/o che modificano radicalmente le attribuzioni.
4. La valutazione si considera negativa se inferiore al 50% del punteggio massimo del sistema di valutazione adottato.
5. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

### **Art. 10 – Sistema di Misurazione e valutazione della Performance**

1. Il Sistema di Misurazione Valutazione della Performance, in coerenza con quanto disposto nel D.Lgs. 150/2009 e smi, ha lo scopo di rappresentare, in modo semplice e trasparente, nonché appropriato al contesto organizzativo, uno strumento di supporto per coloro che sono chiamati a valutare i collaboratori, nello spirito di valorizzazione e dello sviluppo delle capacità di ognuno. Esso rappresenta, altresì, la **condizione necessaria** per l'erogazione dei premi legati al merito e alla *performance*, ed elemento costitutivo per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale assegnato all'Area dei Funzionari e delle EQ. Il processo di valutazione prevede la definizione di obiettivi all'interno degli strumenti programmatici (DUP/PIAO), la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale al fine di misurare il contributo fornito da ciascuno, in termini di risultato e di comportamenti agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione come da schede di valutazione finale allegata al presente regolamento sub E–sub F –sub-G.
2. La dimensione della valutazione ha un impatto diverso a seconda del ruolo assegnato.
3. **Il processo di valutazione della performance è un processo costante a cadenza annuale (anno solare), che prevede la comunicazione del giudizio finale al valutato da parte del valutatore.** Entro 5 giorni dalla ricezione della scheda il valutato può accettare la stessa o presentare ricorso motivato (richiesta di riesame) indicando puntualmente le ragioni per le quali si ritiene che la valutazione non sia condivisibile. Decorso inutilmente il termine la scheda di valutazione sarà considerata accettata.

## **Art. 11 - Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate per effetto dell'entrata in vigore del presente Regolamento.
2. Il presente Regolamento è pubblicato all'albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi, nonché sul sito istituzionale del Comune di Vietri di Potenza all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. ed è inserito all'interno della Raccolta dei Regolamenti dell'Ente tenuta presso l'Ufficio di Segreteria.

**FASCE AI FINI DELL'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO**

Allegato sub A

<b>N.</b>	<b>Fasce</b>	<b>% Indennità di risultato attribuita in funzione del punteggio ottenuto</b>
1	inferiore a 50	Non percepisce nessuna indennità di risultato
2	da 51 fino a 60	60%
3	da 61 fino a 70	70%
4	da 71 fino a 80	80%
5	da 81 fino a 100	100%

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI

Allegato SUB B

MACRO-GRUPPI	PUNTEGGIO MASSIMO	PESO%		
A) - Collocazione nella struttura	90	30		
B) - Complessità organizzativa	60	20		
C) - Responsabilità	150	50		
<b>TOTALE</b>	<b>300</b>	<b>100</b>		

CRITERI DI GRADUAZIONE	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
<b>COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA MAX PUNTI 90</b>	<b>Rilevanza delle Funzioni in relazione ai processi gestiti</b> (definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla PO in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite) <b>MAX PUNTI 30</b>	La posizione integra e coordina un numero limitato di processi sostanzialmente omogenei	5	
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei	15	
		La posizione integra e coordina un numero limitato di processi di natura eterogenei	20	
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi di natura eterogenei	30	
	<b>Rilevanza strategica della Posizione</b> (Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione in riferimento agli atti da adottati dall'Ente. Gli atti a valenza strategica sono i seguenti: Bilancio Preventivo e consuntivo, DUP, PIAO, PEG, Programmazione Fabbisogno Personale, Programmazione OO.PP., atti di pianificazione urbanistica, Piani sociali di zona, Statuto, Piani di protezione civile) <b>MAX PUNTI 30</b>	Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente	10	
		Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'Ente	20	
		E' responsabile dell'istruttoria di atti strategici dell'Ente	30	
	<b>Conoscenze tecnico/professionali</b> necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni (esprime in termini di conoscenze personali di norme e procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto) <b>MAX PUNTI 30</b>	cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico-contabile- tecnico-organizzativo)	30	
		cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro (giuridico-contabile- tecnico-organizzativo)	20	
cognizioni di tipo monodisciplinare di ampio spettro (giuridico-contabile- tecnico-organizzativo)		10		
<b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO A</b>			<b>MAX PUNTI 90</b>	
<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA MAX PUNTI 60</b>	<b>Risorse umane</b> (definisce la qualità e la quantità di risorse umane coordinate direttamente) <b>MAX PUNTI 10</b>	La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane (fino a 3 unità)	5	
		La posizione gestisce un numero di risorse umane superiore a 3 unità	10	
	<b>Risorse strumentali</b> (definisce la quantità e la qualità di risorse strumentali ossia attrezzature d'ufficio a disposizione) <b>MAX PUNTI 5</b>	La posizione gestisce un numero limitato di risorse strumentali (fino a 5)	2	
		La posizione gestisce un numero di risorse strumentali superiore a 5	5	
	<b>Risorse finanziarie</b> (definisce le risorse finanziarie gestite dalla PO) <b>MAX PUNTI 10</b>	La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie in termini di entrate e di spese correnti fino ad un massimo di €. 500.000,00	5	
		La posizione gestisce un valore di risorse finanziarie in termini di entrate e di spese correnti superiori ad €. 500.000,00	10	
	<b>Sistema delle Relazioni</b> (definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la Po intrattiene sia all'interno dell'Ente: Consiglio comunale, commissioni comunali, Sindaco, Giunta, Assessore, segretario, Revisore OMV, che all'esterno dell'Ente: MEF, altri Ministeri, Corte Conti, BDAP, Prefettura, regione, Corte di giustizia Tributaria, Organizzazioni sindacali, cittadini, società partecipate, istituti di credito, tesoriere comunale, fornitori ) <b>MAX PUNTI 25</b>	La PO opera entro un sistema di relazione interno o esterno all'Ente circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti non sono numerosi, coinvolgono un numero limitato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	5	
		La PO opera entro un sistema di relazione interno o esterno all'Ente circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	10	
		La PO opera entro un sistema di relazione interno o esterno all'Ente circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate ma richiedono una gestione flessibile ad hoc	15	
		La PO opera entro un sistema di relazione interno o esterno all'Ente circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono raramente procedure consolidate ma richiedono una gestione flessibile ad hoc	25	
<b>Tipologia dei processi</b> (definisce il livello di standardizzazione e il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla PO) <b>MAX PUNTI 10</b>	La posizione opera prevalentemente con processi : - standardizzati o regolamentati; -programmabili; - non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	5		
	La posizione opera prevalentemente con processi: - variabili; -non ripetitivi e univoci;- non programmabili;- sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	10		
<b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO B</b>			<b>MAX PUNTI 60</b>	
<b>RESPONSABILITA' MAX PUNTI 150</b>	<b>Responsabilità derivante dall'autonomia gestionale</b> (prende in esame i limiti ed i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché del quadro normativo e procedurale della PO) <b>MAX PUNTI 30</b>	La PO opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una limitata flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo	20	
		La PO opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (indirizzi e linee guida) che richiedono interpretazioni e consentono un' ampia flessibilità di scelta entro un ampio quadro normativo e procedurale	30	
	<b>Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività</b> (definisce il grado di responsabilità determinato dagli elementi caratteristici dell'attività di PO) <b>MAX PUNTI 50</b>	L'attività di PO ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo ed interviene direttamente sui processi operativi		
		L'attività di Po ha un prevalente contenuto direzionale/amministrativo/tecnicospecialistico/ innovativo ed interviene fortemente sui processi di programmazione e sui risultati dell'intera organizzazione amministrativa - rischio di contenzioso	50	
	<b>Responsabilità derivante dalla Tipologia dell'Utenza</b> (definisce il grado di responsabilità in relazione al tipo ed all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestita dalla PO) <b>MAX PUNTI 20</b>	La PO svolge attività ed eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni. La qualità dei servizi ha impatto interno all'Ente	10	
		La PO svolge attività ed eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni. La qualità dei servizi ha impatto esterno all'Ente solo su specifici settori	15	
		La PO svolge attività ed eroga servizi che coinvolgono l'insieme della cittadinanza nella sua globalità o nella sua grande maggioranza. La qualità dei servizi ha impatto su ampi settori ed è di costante osservazione e valutazione da parte dei cittadini	20	
	<b>Responsabilità derivante dalla funzione assoluta dalla PO</b> (definisce il grado di responsabilità derivante dall'assunzione della funzione ricoperta e da particolari norme di legge e regolamenti o dalla rilevanza strategica di adempimenti per la funzionalità globale dell'Ente) <b>MAX PUNTI 50</b>	Alla PO sono attribuite responsabilità (civile, contabile, amministrativa) rinvenienti solo dalla assunzione della funzione "direzionale"	20	
		Alla PO sono attribuite responsabilità (civile, contabile, amministrativa) rinvenienti oltre che dalla assunzione della funzione "direzionale" anche da attività finalizzate alla formulazione di provvedimenti strategici necessari alla funzionalità dell'Ente	40	
		Funzioni assegnate alla PO da particolari o specifiche norme di legge o regolamenti	50	
<b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO C</b>			<b>MAX PUNTI 150</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>				

<b>FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER GLI INCARICATI DI EQ</b>
--

<b>VALORI</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE AREA DEI FUNZIONARI E DI E. Q.</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>
Fino a punti 130	€ 5.000,00	€ 3.000,00
Da punti 131 a punti 160	Da € 5.000,01 a € 8.000,00	Da € 3.000,01 a € 4.800,00
Da punti 161 a punti 190	Da € 8.000,01 a € 10.000,00	Da € 4.000,01 a € 6.000,00
Da punti 191 a punti 220	Da € 10.000,01 a € 12.000,00	Da € 6.000,01 a € 7.200,00
Da punti 221 a punti 250	Da € 12.000,01 a € 14.000,00	Da € 7.200,01 a € 8.400,00
Da punti 251 a punti 280	Da € 14.000,01 a € 16.000,00	Da € 8.400,01 a € 9.000,00
Da punti 281 a punti 300	Da € 16.000,01 a € 18.000,00	Da € 9.000,01 a € 9.500,00

**Allegato sub D - SCHEDA PER IL CONFERIMENTO INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**ANNO \_\_\_\_\_**

Settore/Servizio/Ufficio \_\_\_\_\_ Dipendente \_\_\_\_\_

<b>Fattori generali di valutazione</b>	<b>Elementi specifici</b>	<b>Punti max</b>	<b>Tot. Punti</b>
<b>a) Obiettivi</b>	Progetti da realizzare nel corso del mandato da 1 a 4 = punti <b>5</b> da oltre 5 = da <b>10</b> punti a punti <b>15</b>	<b>15</b>	
<b>Totale fattore</b>		<b>15</b>	
<b>b) Requisiti culturali posseduti</b>	1. Diploma di scuola media superiore (in parentesi e riportato il titolo espresso in centesimi) - votazione da 36 (60) a 39 (75) punti <b>35</b> - votazione da 40 (76) a 45 (90) punti <b>38</b> - votazione da 46 (91) a 54 (95) punti <b>42</b> - votazione da 55 (96) a 60 (100) punti <b>45</b>	<b>45</b>	
	1. Diploma di laurea - votazione da 66 a 70 punti <b>35</b> - votazione da 71 a 85 punti <b>38</b> - votazione da 86 a 100 punti <b>42</b> - votazione da 101 a 110 punti <b>44</b> - votazione pari a 110 e lode punti <b>45</b>		
	2. Abilitazione all'esercizio della professione relativa al titolo di studio posseduto è attribuito un punteggio di punti <b>5</b>	<b>5</b>	
	3. Per ogni corso di formazione con verifica finale punti da <b>1</b> a <b>5</b>	<b>5</b>	
<b>Totale fattore</b>		<b>55</b>	
<b>c) Attitudini</b>	1. Capacità di semplificazione e di sintesi nei procedimenti punti da <b>1</b> a <b>5</b>	<b>5</b>	
	2. Capacità di rispettare i tempi assegnati punti da <b>1</b> a <b>5</b>	<b>5</b>	
<b>Totale fattore</b>		<b>10</b>	
<b>d) Capacità professionale ed esperienza acquisita</b>	1. Capacità di adattamento alle dinamiche interne/esterne (orientamento all'utente/collega -spirito di iniziativa-autonomia) punti da <b>1</b> a <b>7</b>	<b>7</b>	
	2. Problem solving - gestione dello stress - gestione dei conflitti - flessibilità - decisione punti da <b>1</b> a <b>8</b>	<b>8</b>	
	3. Esperienza acquisita in ambito pubblico e/o privato (punti 1 per ogni anno nel settore pubblico - punti <b>0,50</b> per ogni semestre) (punti <b>0,50</b> per ogni anno nel settore pubblico - punti <b>0,25</b> per ogni semestre)	<b>da 0,50 a 5</b>	
<b>Totale fattore</b>		<b>20</b>	
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>100</b>	

**Allegato sub E - SCHEDA VALUTAZIONE PER PERSONALE INCARICATO DI EQ IN ENTI PRIVI DI DIRIGENTI**

ANNO \_\_\_\_\_

Settore/Servizio/Ufficio \_\_\_\_\_ Dipendente \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione	Valutazioni	Definizione dei valori	PUNTEGGI	PUNTEGGIO TOTALE MAX
<b>PARTECIPAZIONE OBIETTIVI</b>				
<b>1.1 Attuazione degli obiettivi assegnati.</b> Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti piano performance in relazione alla struttura di appartenenza <b>MAX PUNTI 40</b>	insufficiente	0 < 40% grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di riferimento	0	40
	sufficiente	40% < 60% grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di riferimento	13	
	discreta	60% < 75% grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di riferimento	23	
	buona	75% < 90% grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di riferimento	33	
	ottima	90% <= 100% grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di riferimento	40	
<b>COMPETENZE</b>				
<b>2.1 Capacità di programmazione e organizzazione. MAX PUNTI 20</b>	Capacità di individuare e definire gli obiettivi annuali del Settore, in coerenza con gli obiettivi politici di mandato e capacità di tradurli in piani di lavoro, individuandone le priorità ed assegnandovi le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il loro raggiungimento. Capacità di monitorare costantemente lo stato di avanzamento degli obiettivi, gli indicatori e di intervenire efficacemente in caso di scostamenti.	Livello critico	1	20
		Livello migliorabile	5	
		Livello adeguato	10	
		Livello buono	15	
		Livello Ottimo	20	
<b>2.2 Capacità di valutazione dei collaboratori. MAX PUNTI 5</b>	Qualità della valutazione dei propri collaboratori, capacità di differenziare le valutazioni dei collaboratori ai fini del riconoscimento del merito (come d.a art. 31 D.Lgs. 150/09)	Livello critico	1	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello Ottimo	5	
<b>2.3 Capacità tecnico-professionali. MAX PUNTI 5</b>	Capacità di impiegare correttamente conoscenze approfondite e specialistiche nell'applicazione pratica ed operativa.	Livello critico	1	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello Ottimo	5	
<b>2.4 Capacità relazionale MAX PUNTI 5</b>	Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente	Livello critico	1	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello Ottimo	5	
	Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo individuale ed incentivando l'integrazione dei processi, mediante il lavoro di gruppo.	Livello critico	1	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello Ottimo	5	
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con il Segretario comunale/dirigente apicale e gli altri responsabili di struttura(anche comitato di direzione) e di promuovere la collaborazione del personale del proprio Settore, con altri servizi e uffici.	Livello critico	1	5	
	Livello migliorabile	2		
	Livello adeguato	3		
	Livello buono	4		
	Livello Ottimo	5		
<b>2.5 Capacità gestionale</b>	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato.	Livello critico	1	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello Ottimo	5	
	Capacità di trovare ed attuare soluzioni a problemi, anche in situazioni di crisi o di emergenza. Capacità di assumersi le responsabilità connesse al ruolo.	Livello critico	1	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello Ottimo	5	
	Capacità di orientare all'innovazione finalizzata al miglioramento deiservizi erogati e di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi, normativi.	Livello critico	1	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello Ottimo	5	
<b>TOTALE</b>				100

data \_\_\_\_\_

L' OMV \_\_\_\_\_

PER RICEVUTA \_\_\_\_\_

**Allegato sub F -SCHEDA VALUTAZIONE**  
**ANNO \_\_\_\_\_**

Settore/Servizio/Ufficio \_\_\_\_\_ Dipendente \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione	Valutazioni	Definizione dei valori	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
<b>PARTECIPAZIONE OBIETTIVI</b>				
<b>1. Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza MAX PUNTI 20</b>	insufficiente	L'apporto dato alla realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza <b>non è stato rilevante</b>	0	
	sufficiente	L'apporto dato alla realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza <b>è stato modesto</b>	5	
	discreta	L'apporto dato alla realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza <b>è stato utile</b>	10	
	buona	L'apporto dato alla realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza <b>è stato importante</b>	15	
	ottima	L'apporto dato alla realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza <b>è stato fondamentale</b>	20	
<b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO</b>			<b>20</b>	
<b>COMPETENZE COMPORTAMENTALI</b>				
<b>2.1 Iniziativa</b> (attivarsi prima che la situazione lo richieda, cogliendo le opportunità che si presentano e gestendo gli eventuali problemi nell'ambito del proprio ruolo) <b>MAX PUNTI 10</b>	Livello critico	La competenza è espressa in modo <b>insoddisfacente</b> e richiede un miglioramento	1	
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo <b>parziale e discontinuo</b>	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con <b>costanza e continuità</b>	5	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi <b>superiori alle attese</b>	7	
	Livello Ottimo	La competenza è espressa in <b>modo ottimale e superiore alle attese</b>	10	
<b>2.2 Competenza di integrazione nei servizi</b> (capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri uffici o servizi) <b>MAX PUNTI 10</b>	Livello critico	La competenza è espressa in modo <b>insoddisfacente</b> e richiede un miglioramento	1	
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo <b>parziale e discontinuo</b>	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con <b>costanza e continuità</b>	5	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi <b>superiori alle attese</b>	7	
	Livello Ottimo	La competenza è espressa in <b>modo ottimale e superiore alle attese</b>	10	
<b>2.3 Gestione dei Conflitti.</b> (gestire efficacemente le possibili soluzioni di divergenza, contrasto o conflitto, per raggiungere il punto d'accordo di massimo equilibrio e soddisfazione fra le proprie esigenze/ricieste e quelle dei propri interlocutori nell'interesse dell'Emte) <b>MAX PUNTI 10</b>	Livello critico	La competenza è espressa in modo <b>insoddisfacente</b> e richiede un miglioramento	1	
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo <b>parziale e discontinuo</b>	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con <b>costanza e continuità</b>	5	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi <b>superiori alle attese</b>	7	
	Livello Ottimo	La competenza è espressa in <b>modo ottimale e superiore alle attese</b>	10	
<b>2.4 Orientamento al cliente/utente esterno ed interno</b> (Recepire i bisogni dei clienti/utenti esterni e/o interni per operare per soddisfare tali esigenze consolidando un rapporto di organizzazione) <b>MAX PUNTI 10</b>	Livello critico	La competenza è espressa in modo <b>insoddisfacente</b> e richiede un miglioramento	1	
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo <b>parziale e discontinuo</b>	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con <b>costanza e continuità</b>	5	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi <b>superiori alle attese</b>	7	
	Livello Ottimo	La competenza è espressa in <b>modo ottimale e superiore alle attese</b>	10	
<b>2.5 Flessibilità</b> (lavorare efficacemente in un'ampia gamma di situazioni adottando contenuti, approccio, aspettative e comportamenti, interagendo con i propri interlocutori e confrontando le proprie idee) <b>MAX PUNTI 10</b>	Livello critico	La competenza è espressa in modo <b>insoddisfacente</b> e richiede un miglioramento	1	
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo <b>parziale e discontinuo</b>	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con <b>costanza e continuità</b>	5	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi <b>superiori alle attese</b>	7	
	Livello Ottimo	La competenza è espressa in <b>modo ottimale e superiore alle attese</b>	10	
<b>2.6 Orientamento all'efficienza</b> (Perseguire i risultati attesi realizzando le attività previste con il miglior impiego possibile di tempo, mezzi e altre risorse disponibili) <b>MAX PUNTI 10</b>	Livello critico	La competenza è espressa in modo <b>insoddisfacente</b> e richiede un miglioramento	1	
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo <b>parziale e discontinuo</b>	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con <b>costanza e continuità</b>	5	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi <b>superiori alle attese</b>	7	
	Livello Ottimo	La competenza è espressa in <b>modo ottimale e superiore alle attese</b>	10	
<b>2.7 Qualità della Prestazione Professionale</b> (svolgere con accuratezza, attenzione e puntualità le proprie attività, curando costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale) <b>MAX PUNTI 10</b>	Livello critico	La competenza è espressa in modo <b>insoddisfacente</b> e richiede un miglioramento	1	
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo <b>parziale e discontinuo</b>	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con <b>costanza e continuità</b>	5	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi <b>superiori alle attese</b>	7	
	Livello Ottimo	La competenza è espressa in <b>modo ottimale e superiore alle attese</b>	10	
<b>2.8 Problem solving</b> (valutare i vari aspetti dei problemi, individuarne le cause e le soluzioni più idonee) <b>MAX PUNTI 10</b>	Livello critico	La competenza è espressa in modo <b>insoddisfacente</b> e richiede un miglioramento	1	
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo <b>parziale e discontinuo</b>	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con <b>costanza e continuità</b>	5	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi <b>superiori alle attese</b>	7	
	Livello Ottimo	La competenza è espressa in <b>modo ottimale e superiore alle attese</b>	10	
<b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO</b>			<b>80</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO VALUTAZIONE</b>			<b>100</b>	
<b>Valutazione globale (giudizio):</b>				

data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DI SETTORE - Titolare di EQ \_\_\_\_\_

PER RICEVUTA \_\_\_\_\_

**Allegato sub G -SCHEMA VALUTAZIONE PER SEGRETARIO COMUNALE**

ANNO \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione		Valutazioni	Definizione dei valori	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
<b>PARTECIPAZIONE OBIETTIVI</b>					
<b>1.1 Attuazione degli obiettivi assegnati.</b> Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti al Segretario nel piano performance	insufficiente		0 < 40% grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di riferimento	0	40
	sufficiente		40% < 60% grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di riferimento	13	
	discreta		60% < 75% grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di riferimento	23	
	buona		75% < 90% grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di riferimento	33	
	ottima		90% <= 100% grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di riferimento	40	
<b>COMPETENZE</b>					
<b>2.1 Capacità tecnico-professionali</b>	Capacità di fornire assistenza e consulenza giuridicoamministrativa al Sindaco ed agli altri organi di governo, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa rispetto alle leggi, allo Statuto e ai regolamenti dell'ente e di indicare percorsi esoluzioni giuridico-amministrativi adeguati a problematiche specifiche poste alla sua attenzione. Attività di assistenza e partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio (e ad eventuali Commissioni consiliari) e della Giunta comunale e cura della relativa verbalizzazione.		Livello critico Livello migliorabile Livello adeguato Livello buono Livello Ottimo	1 4 6 8 10	10
	Capacità di fornire supporto e consulenza giuridicoamministrativa ai Dirigenti/Responsabili di Servizio ed all'intera struttura, anche mediante direttive, chiarimenti ed interpretazioni normative, in forma scritta ed orale. Capacità di coordinamento e sovrintendenza dei Dirigenti nello svolgimento delle loro funzioni al fine di assicurare l'imparzialità, il buon andamento e dell'azione amministrativa, l'omogeneità dei procedimenti e l'unità di indirizzo amministrativo. Rogito dei contratti e degli atti unilaterali di cui l'Ente è parte nelle forme contrattuali più complesse, degli appalti e con il giusto temperamento con la semplificazione amministrativa.		Livello critico Livello migliorabile Livello adeguato Livello buono Livello Ottimo	1 4 6 8 10	10
<b>2.2 Ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza.</b>	Introduzione di misure volte a garantire la correttezza amm.va, con il coinvolgimento dei Settori dell'Ente. Definizione puntuale del Piano anticorruzione e coordinamento dello stesso con il Piano delle Performance ed in generale, con gli strumenti di programmazione dell'ente. Monitoraggio sull'attuazione delle misure per ridurre il rischio e sull'osservanza della normativa in tema di trasparenza. Esecuzione puntuale dell'attività di controllo amministrativo successivo di competenza e relativa reportistica.		Livello critico Livello migliorabile Livello adeguato Livello buono Livello Ottimo	1 4 6 8 10	10
			Livello critico Livello migliorabile Livello adeguato Livello buono Livello Ottimo	1 4 6 8 10	10
<b>2.3 Capacità gestionale</b>	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato. Capacità di individuare soluzioni a problemi, anche in situazioni di crisi o di emergenza e di fornire le necessarie direttive ai Dirigenti. Capacità di assumersi le responsabilità connesse al ruolo. Propositività in ordine a cambiamenti procedurali, organizzativi, normativi.		Livello critico Livello migliorabile Livello adeguato Livello buono Livello Ottimo	1 4 6 8 10	10
			Livello critico Livello migliorabile Livello adeguato Livello buono Livello Ottimo	1 4 6 8 10	10
<b>2.4 Esercizio di funzioni ulteriori</b>	Esercizio di funzioni aggiuntive previste da statuto, regolamenti interni all'Ente o attribuite dal Sindaco. Ruolo di Presidente della delegazione di parte pubblica. Capacità di rapportarsi in maniera costruttiva con la parte sindacale e di giungere alla definizione degli accordi nel rispetto della normativa in materia. Capacità di fornire idoneo supporto al Sindaco ed all'Organismo Indipendente di Valutazione /Nucleo di Valutazione, nella valutazione dei Dirigenti, individuando opportunamente le differenze di caratteristiche e meriti.		Livello critico Livello migliorabile Livello adeguato Livello buono Livello Ottimo	1 4 6 8 10	10
			Livello critico Livello migliorabile Livello adeguato Livello buono Livello Ottimo	1 4 6 8 10	10
<b>2.5 Leadership partecipativa</b>	Propensione al confronto ed al dialogo con i componenti degli Organi di Governo al fine di individuare gli strumenti più idonei ed efficaci al raggiungimento degli obiettivi e dei programmi politico/amministrativi. Capacità di correlarsi assertivamente e costruttivamente con i Dirigenti (anche mediante il comitato di direzione). Capacità di riconoscere e valorizzare il differenziato contributo dei Dirigenti. Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente.		Livello critico Livello migliorabile Livello adeguato Livello buono Livello Ottimo	1 4 6 8 10	10
			Livello critico Livello migliorabile Livello adeguato Livello buono Livello Ottimo	1 4 6 8 10	10
				<b>TOTALE</b>	<b>60</b>
				<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

data \_\_\_\_\_

IL SINDACO

PER RICEVUTA