



COMUNE DI SANGUINETTO  
Provincia di Verona

**CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO**  
**definiti nel**  
**SISTEMA PERMANENTE**  
**DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**  
**approvato con D.G.C. n. 105 del 26/09/2019 esecutiva ai sensi di legge**

**Valutazione dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa**  
**(articolo 6)**

1. Per la valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa si prenderanno in considerazione due macro aree:

**“OBIETTIVI E PERFORMANCE”**

In questa sede verrà verificato il grado di effettivo raggiungimento di ogni singolo obiettivo assegnato, che dovrà possedere le caratteristiche indicate nel precedente articolo 4 comma 2. Ai sensi dell'art. 9, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 150/2009, questo fattore assume peso prevalente nella valutazione complessiva.

**“COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI”**

Tale macro area comprende cinque parametri di valutazione, di seguito specificati:

- *qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente:*  
la valutazione riguarda la qualità del contributo fornito dal Responsabile di Area alla performance dell'intero Ente, e in particolare la capacità di allineare la propria attività alle esigenze e priorità dell'Ente medesimo;
- *organizzazione e innovazione:*  
consistono nella dimostrata capacità di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'Amministrazione, nonché capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivare a livello informatico/organizzativo/procedurale;
- *collaborazione, comunicazione e integrazione:*  
si traducono nelle dimostrate capacità di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri Settori/Enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione delle problematiche emerse;
- *orientamento al cittadino e/o all'utente interno:*  
è da intendersi quale dimostrata capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché nella capacità di raggiungimento una sempre maggiore qualità del servizio erogato;
- *valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori:*  
consiste nella dimostrata capacità di motivare i propri collaboratori, favorendone lo sviluppo professionale e le competenze, nonché nella capacità di governare correttamente il processo

di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi, una motivata differenziazione della valutazione, nonché il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati.

**Metodologia di valutazione dei Responsabili di Area  
e attribuzione indennità di risultato**  
(articolo 7)

1. La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100.
  - a) **Sezione “Obiettivi” – PUNTEGGIO MASSIMO: 60**  
Il punteggio assegnato in tale sezione viene attribuito come segue:
    - raggiungimento di una quota inferiore al 50,00%: nessun punto
    - raggiungimento di una quota compresa tra il 50,00% e il 70,00%: 30 punti
    - raggiungimento di una quota compresa tra il 70,01% e l’80,00%: 45 punti
    - raggiungimento di una quota superiore all’80,00%: 60 punti
  - b) **Sezione “Competenze professionali e manageriali” - PUNTEGGIO MASSIMO: 40**  
Il punteggio viene suddiviso tra i cinque parametri come segue:
    - *qualità del contributo assicurato alla performance generale dell’Ente* punteggio massimo 8
    - *organizzazione e innovazione* punteggio massimo 8
    - *collaborazione, comunicazione e integrazione* punteggio massimo 8
    - *orientamento al cittadino e/o all’utente interno* punteggio massimo 8
    - *valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori* punteggio massimo 8
2. La valutazione complessiva della performance del Responsabile di Area inferiore a 50 punti su 100 configura la fattispecie dell’“insufficiente rendimento” al fine dell’applicazione dell’art. 55-quater comma 1 lett. f-*quinquies*) del d.lgs. n. 165/2001 in tema di licenziamento disciplinare.
3. La scheda di valutazione della performance dei Responsabili di Area è utile al fine della successiva attribuzione dell’indennità di risultato secondo la formula seguente:  
$$X = P \times \text{Ris TOT} / P \text{ TOT}$$
dove:
  - X = indennità di risultato spettante al singolo Responsabile di Area
  - P = punteggio attribuito nella scheda di valutazione al singolo Responsabile di Area
  - Ris TOT = ammontare complessivo destinato alle retribuzioni di risultato di tutti i Responsabili di Area calcolato secondo i criteri fissati dal C.C.L.N. 21/05/2018
  - P TOT = sommatoria dei punteggi relativi alle valutazioni di tutti i Responsabili di AreaSi precisa che, ai sensi dell’art. 15 comma 4 del C.C.N.L. 21/05/2018 alla retribuzione di risultato annualmente riconosciuta ai Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all’erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutti i Responsabili di Area previsti all’interno della struttura.

**Valutazione del personale dipendente**  
(articolo 8)

1. Come avviene per i titolari di Posizione Organizzativa, anche per la valutazione del restante personale dipendente si prenderanno in considerazione due macro aree:

### “OBIETTIVI”

In questa sede verrà verificato il grado di effettivo raggiungimento di ogni singolo obiettivo assegnato al dipendente dal proprio Responsabile di Area, obiettivo che dovrà possedere le caratteristiche indicate nel precedente articolo 4 comma 2.

### “CONTRIBUTO INDIVIDUALE E COMPETENZE”

Tale macro area comprende quattro parametri di valutazione, di seguito specificati:

- *Impegno, precisione e autonomia nella risoluzione delle problematiche:*  
consistono nella dimostrata capacità di perseguire gli obiettivi assegnati avendo consapevolezza della responsabilità del proprio lavoro e delle risorse attribuite, valutando anche la precisione e la puntualità del dipendente nell'attività svolta, nonché nella capacità di affrontare con autonomia le problematiche connesse allo svolgimento dei compiti affidati.
- *orientamento al cittadino e/o all'utente interno:*  
è da intendersi quale dimostrata capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nella correttezza dell'azione amministrativa siano finalizzate alla soddisfazione dell'utente finale, attraverso la corretta interpretazione dei bisogni, nonché alla crescita degli standard di erogazione dei servizi in termini di qualità e tempestività;
- *collaborazione, integrazione e flessibilità lavorativa:*  
si traducono nella capacità di collaborare con i colleghi in caso di necessità, mantenendo relazioni positive con gli stessi e valorizzandone l'esperienza professionale, nonché nella dimostrata disponibilità del dipendente ad adattarsi alle esigenze ed urgenze momentanee del Settore, se necessario anche attraverso il temporaneo svolgimento di compiti non strettamente rientranti nelle proprie mansioni;
- *propensione al cambiamento e all'innovazione*  
si traduce in:
  - a. capacità di gestire situazioni complesse proponendo, in autonomia, soluzioni alternative alle stesse anche attraverso l'individuazione di strategie volte al possibile snellimento e miglioramento delle procedure operative adottate nella propria attività lavorativa;
  - b. capacità di inserirsi positivamente nei processi di innovazione;

### **Metodologia di valutazione del personale dipendente** **(articolo 9)**

1. La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100.
  - a) Sezione “Obiettivi” – PUNTEGGIO MASSIMO: 40  
Il punteggio assegnato in tale sezione viene attribuito come segue:
    - raggiungimento di una quota inferiore al 50,00%:                      nessun punto
    - raggiungimento di una quota compresa tra il 50% e il 70,00%:                      20 punti
    - raggiungimento di una quota compresa tra il 70,01% e l'80,00%:                      30 punti
    - raggiungimento di una quota superiore all'80,00%:                      40 punti
  - b) Sezione “Contributo individuale e competenze” – PUNTEGGIO MASSIMO: 60  
Il punteggio viene suddiviso tra i cinque parametri come segue:
    - *Impegno, precisione e autonomia nella risoluzione delle problematiche*                      punteggio massimo 15
    - *orientamento al cittadino e/o all'utente interno*                      punteggio massimo 15
    - *collaborazione, integrazione e flessibilità lavorativa*                      punteggio massimo 15
    - *propensione al cambiamento e all'innovazione*                      punteggio massimo 15
2. La valutazione complessiva della performance individuale del dipendente inferiore a 30 punti su 60, limitatamente al punto b), configura la fattispecie dell'“insufficiente rendimento” al fine

dell'applicazione dell'art. 55-quater comma 1 lett. f-*quinquies*) del d.lgs. n. 165/2001 in tema di licenziamento disciplinare.

### **Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio** **(articolo 10)**

1. La ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale avviene dividendo le risorse attribuite all'incentivazione della produttività individuale e collettiva in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio (ad esclusione dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa ai quali viene erogata l'indennità di risultato, le cui risorse sono poste a carico del bilancio, secondo quanto previsto dal suddetto articolo 7.
2. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, stabilita dalla contrattazione integrativa, comunque non inferiore al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. La percentuale di dipendenti ai quali viene attribuita la maggiorazione di cui al c. 2 del presente articolo è stabilita in contrattazione integrativa, e non può comunque essere superiore al 50%.
4. Per i dipendenti a tempo determinato l'importo destinato all'incentivazione della produttività verrà parametrato al periodo di servizio prestato presso l'Ente.
5. Per i dipendenti che prestano attività a tempo parziale l'importo da attribuire sarà proporzionato alla percentuale oraria lavorativa svolta.

### **Valutazione del Segretario comunale** **(articolo 11)**

1. La valutazione del Segretario comunale compete al Sindaco che si avvarrà, nelle forme che riterrà più opportune, del supporto della Giunta comunale e dell'O.I.V./Nucleo di Valutazione (qualora presente all'interno dell'Ente).
2. Il percorso di valutazione garantisce la partecipazione ed il confronto con il Segretario comunale. I periodi di servizio inferiori all'anno saranno valutati proporzionalmente. La valutazione positiva ai fini dell'eventuale attribuzione dell'indennità di risultato del Segretario comunale non può prescindere dalla considerazione della durata dell'incarico in relazione all'effettivo apporto al raggiungimento delle finalità dell'Ente.
3. La valutazione dei comportamenti, delle capacità e delle competenze del Segretario comunale e della sua performance, è effettuata considerando:
  - a. per il 50% il livello di miglioramento dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi valutata in rapporto al grado di conseguimento dei risultati attesi secondo quanto illustrato negli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente;
  - b. per il 50% la valutazione dei comportamenti, delle capacità professionali e delle competenze di guida dimostrate nella complessiva gestione organizzativa della struttura.

La valutazione è effettuata dal Sindaco, su esame della relazione di sintesi dell'attività e dei risultati conseguiti resa dal Segretario comunale, attraverso la compilazione di un modello sintetico (Allegato A) contenente almeno cinque indicatori che considereranno le funzioni e le responsabilità poste a carico della figura del Segretario comunale. Tali elementi di valutazione potranno anche essere annualmente modificati e/o integrati dal Sindaco.