



COMUNE DI BRUGINE

REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 114 DEL 03.12.2020
MODIFICATO CON SUCCESSIVA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 56 DEL 24.05.2022
MODIFICATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 24 DEL 30.03.2023
MODIFICATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 20 DEL 20.02.2024

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1 – Oggetto

1. Il presente regolamento, in attuazione dei principi di cui al Titolo I del D. Lgs. 165/2001, in conformità a quanto disposto dalle disposizioni di legge (ed in particolare dagli artt. 89 e 107 del D. Lgs. 267/2000) nonché dallo Statuto Comunale, disciplina i servizi e gli uffici dell'Ente, al fine di accrescerne l'efficienza ed assicurare l'efficace soddisfacimento delle esigenze dei cittadini, secondo criteri di trasparenza, economicità, flessibilità e responsabilità nel rispetto dei principi dettati dall'articolo 3 del D. Lgs 150/2009

Art. 2 – Finalità e criteri generali di organizzazione

1. L'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente, in coerenza con i principi sanciti dal D.Lgs.150/2009 di riforma del lavoro pubblico, persegue le seguenti finalità:

- a) rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi e gestionali che garantiscano la duttilità della struttura;
- b) assicurare la più ampia trasparenza, intesa sia come accessibilità da parte del cittadino/utente dei servizi agli atti ed alle informazioni che lo riguardano, che come rendicontazione sociale dell'attività;
- c) assicurare la più ampia responsabilizzazione dell'apparato direttivo attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale, nonché incentivando il merito e penalizzando il demerito;
- d) assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti partecipati dal Comune;
- e) valorizzare le risorse umane dell'Ente premiando il merito e promuovendo la crescita professionale;
- f) assicurare condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nella formazione e nell'avanzamento professionale e di carriera.

Art. 3 – Rapporti organizzativi

1. In conformità ai principi generali che ispirano la legislazione di riforma delle amministrazioni pubbliche locali il presente regolamento assume a canone fondamentale il principio di direzione in sostituzione di quello gerarchico.

2. Tutti i rapporti organizzativi, interorganici e intersoggettivi, cui è applicabile la disciplina del presente regolamento, sono regolati di norma attraverso lo strumento della direttiva.

TITOLO II

L'ordinamento degli uffici e dei servizi

Capo I

Principi organizzativi

Art. 4 – Principi organizzativi generali

1. L'assetto organizzativo dell'Ente si conforma ai principi di economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

2. In funzione di tali principi l'Ente promuove:

- a) la piena autonomia operativa dell'apparato direttivo, nell'ambito degli indirizzi politico-programmatici, in attuazione del principio di separazione delle competenze e delle responsabilità degli organi istituzionali da quelle dell'apparato direttivo;
- b) la responsabilizzazione dell'apparato direttivo, con particolare riferimento al dovere di vigilanza, oltre che sulla legalità dei comportamenti tenuti dal proprio personale, sul rispetto di standard qualitativi e quantitativi di produttività degli uffici e del personale medesimo;
- c) la razionalizzazione del processo di programmazione e controllo;
- d) l'integrazione tra le varie funzioni, attuando un sistema efficace di comunicazione interna, prevedendo strumenti di coordinamento sia stabili che in forma di progetto;
- e) la razionalizzazione dei sistemi di misurazione delle performance individuali ed organizzative prevedendo l'istituzione di Organismi Indipendenti di Valutazione/Nucleo di valutazione;
- f) l'armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre amministrazioni pubbliche;
- g) la formazione e l'aggiornamento del personale.

Art. 5 – Indirizzo politico e gestione amministrativa

1. Gli organi di governo esercitano:

- a) le funzioni di indirizzo politico-amministrativo;
- b) le funzioni di valutazione e controllo.

2. Le funzioni di indirizzo politico-amministrativo si esplicano, in particolare, attraverso:

- a) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi ed indirizzi generali dell'attività amministrativa e della gestione;
- b) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra le unità organizzative, attraverso il Piano Esecutivo di Gestione;
- c) la definizione dei criteri in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
- d) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni.

3. Sulla base del programma amministrativo del Sindaco, la Giunta comunale elabora e adotta con il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), prima dell'inizio dell'esercizio e comunque entro venti giorni dall'adozione del bilancio di previsione annuale, gli indirizzi generali dell'attività amministrativa e della gestione.

4. Le funzioni di valutazione e controllo si esplicano in particolare attraverso:

- a) la valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi e dei risultati della gestione e dell'attività amministrativa;
- b) la valutazione della rispondenza dei risultati di cui alla precedente lettera a) agli indirizzi impartiti ed ai bisogni della comunità locale;
- c) la valutazione dell'efficienza e dell'economicità della gestione e dell'attività amministrativa;
- d) la valutazione del grado di conformazione della gestione e dell'attività amministrativa ai principi di professionalità e responsabilità attraverso comportamenti organizzativi specificamente e preventivamente individuati;
- e) il controllo del rispetto delle fasi e dei tempi intermedi dei programmi.

5. Il Sindaco attribuisce gli incarichi di Elevata Qualificazione ed emana le direttive e gli indirizzi nelle materie di sua competenza.

6. Gli appartenenti all'Area dei Funzionari di cui al CCNL 16.11.2022 esercitano la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, mediante autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate e, in particolare, assolvono ai compiti indicati dal comma 3 dell'art. 107 del D. Lgs. 267/2000; agli appartenenti all'Area dei Funzionari spetta l'adozione di tutti gli atti e provvedimenti amministrativi, compresi quelli che impegnano l'Amministrazione comunale verso l'esterno; essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

7. Gli organi di governo dell'Ente non possono revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti od atti di competenza degli organi gestionali.

Art. 6 - Principi di organizzazione del lavoro

1. L'organizzazione del lavoro del personale persegue l'ottimizzazione del processo di erogazione dei servizi ed è fondata sulla partecipazione dei dipendenti e sulla loro adeguata e piena responsabilità e professionalità.

2. All'interno del sistema di programmazione, l'organizzazione del lavoro assicura una corretta distribuzione dei carichi di lavoro, nell'ambito dell'unitarietà di tutti i compiti, con riferimento agli specifici progetti di attività.

3. L'organizzazione del lavoro è improntata alla certezza e semplicità delle procedure, alla razionalità del sistema informativo e informatico.

4. La flessibilità di utilizzo del personale è condizione per l'accrescimento della professionalità, dell'esperienza e della collaborazione tra gli operatori.

5. Il confronto con le organizzazioni e le rappresentanze sindacali viene garantito con le modalità e per gli ambiti previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 7 - Trasparenza dei servizi

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato (inerente al rapporto tra governanti e governati) e permette la

conoscibilità esterna dell'azione amministrativa (motivazione, responsabile del procedimento, avvio del procedimento, partecipazione, accesso, ecc.).

3. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza nella gestione della performance.

4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di quanto previsto dal presente articolo, deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Capo II

Struttura organizzativa

Art. 8 - Assetto organizzativo

1. La struttura organizzativa del Comune di Brugine è articolata in Settori. L'articolazione della struttura, non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'Ente.

2. Il Settore è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente, deputata:

- a) alle analisi di bisogni per servizi omogenei;
- b) alla programmazione;
- c) alla realizzazione degli interventi di competenza;
- d) al controllo, in itinere, delle operazioni;
- e) alla verifica finale dei risultati.

3. Il Settore comprende uno o più Servizi secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di una o più attività omogenee.

Il Servizio costituisce un'articolazione dell'Unità funzionale. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente; svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.

4. L'Ufficio costituisce una unità operativa interna al Servizio che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione; espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività.

5. Il numero degli Uffici e le rispettive attribuzioni sono definiti in base ai criteri di cui al presente Regolamento e tenendo conto della omogeneità od affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, dell'ampiezza dell'area di controllo del Funzionario, della quantità e qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità.

Art. 9 - Uffici di staff

1. Possono essere costituiti Uffici di staff alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta e degli Assessori per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo loro attribuite dalla legge, a norma dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000.

2. L'attività di tali Uffici si esplica attraverso un'azione di supporto agli Organi di direzione politica nel concreto esercizio delle funzioni di programmazione, indirizzo e controllo dell'azione amministrativa.

3. Tali Uffici possono svolgere anche attività di segreteria particolare, pubbliche relazioni, rapporti con Organi istituzionali, ricerca, studio e consulenza da porre a disposizione degli Amministratori mediante la proposizione di ipotesi di lavoro e soluzioni di problemi di carattere generale o settoriale.

4. Gli Uffici di supporto di cui al presente articolo sono costituiti da personale dipendente dell'Ente ovvero da collaboratori esterni assunti con contratto di lavoro a tempo determinato ai quali si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali.

5. Con deliberazione motivata della Giunta, al personale eventualmente assunto a tempo determinato, il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

6. La costituzione degli Uffici di staff avviene con deliberazione della Giunta Comunale che ne determina la struttura, i compiti, il numero dei componenti nonché il loro inquadramento giuridico ed economico. Il Sindaco, al fine di assicurare il migliore esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo, nomina direttamente i componenti alle sue dirette dipendenze e della segreteria particolare.

7. La concreta individuazione dei singoli componenti degli Uffici di staff, siano essi collaboratori esterni o dipendenti dell'Ente, avviene con atto dell'Organo di direzione politica a supporto del quale gli stessi sono chiamati, sulla base di una propria scelta di natura fiduciaria.

Art. 10- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (EQ) - (Art. 12 CCNL 16.11.2022)

1. A ciascun Settore è preposto un Funzionario, il quale risponde del conseguimento degli obiettivi assegnati al Settore e della gestione delle relative risorse, della conformità degli atti alle leggi, della qualità e della economicità della gestione del Settore medesimo.

2. Nell'esercizio di tale responsabilità il soggetto preposto ha autonomia nella gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali attribuite al Settore. Il Funzionario provvede:

- a) alle analisi di bisogni per settori omogenei;
- b) alla programmazione;
- c) al controllo, *in itinere*, delle operazioni;
- d) alla verifica dei risultati.

3. Al Funzionario di EQ spettano i compiti, compresa l'adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalla Legge o dallo Statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo degli Organi di governo dell'Ente e non rientranti tra le funzioni del Segretario:

- a) formulare proposte ai fini dell'elaborazione dell'ipotesi di P.E.G.;
 - b) curare l'attuazione degli obiettivi ad essi assegnati dal P.E.G., adottando tutti gli atti e provvedimenti amministrativi afferenti la gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa di competenza del proprio Settore ed esercitando i conseguenti autonomi poteri di spesa;
 - c) formulare richieste di modifica delle dotazioni assegnate in sede di P.E.G. per sopravvenute esigenze successive all'adozione degli atti di programmazione;
 - d) provvedere all'affidamento degli incarichi di prestazione d'opera intellettuale;
 - e) svolgere attività istruttoria e preparatoria delle deliberazioni degli Organi collegiali ed esprimere i pareri previsti dalla legge;
 - f) dirigere, coordinare e controllare l'attività degli Uffici in cui è articolato il Settore e dei Responsabili dei procedimenti amministrativi;
 - g) provvedere all'organizzazione del lavoro e alla gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate al proprio Settore;
 - h) gestire il personale assegnato esercitando i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto della disciplina contrattuale collettiva di lavoro, con conseguente rapporto di sovraordinazione;
 - i) curare l'osservanza delle disposizioni in materia di assenze del personale, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'Ufficio, le eventuali condotte assenteistiche;
 - j) irrogare le sanzioni disciplinari di competenza, in qualità di Funzionario di EQ, mentre l'irrogazione delle sanzioni eccedenti l'area di competenza è attribuita al titolare dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari di cui all'articolo 81;
 - k) formulare il parere in caso di trasferimento di personale da o verso altri Enti sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire;
 - l) proporre le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'Ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
 - m) individuare specifici obiettivi di gruppo o individuali da attribuire al personale assegnato;
 - n) monitorare costantemente lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati;
 - o) misurare e valutare annualmente la performance individuale del personale assegnato al Settore sulla base del raggiungimento degli obiettivi e del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - p) individuare i Responsabili dei procedimenti amministrativi nell'ambito del proprio Settore ferma restando in capo al Funzionario di EQ la competenza in merito all'emanazione del provvedimento finale;
 - q) provvedere alla ripartizione tra i collaboratori delle risorse che specifiche disposizioni normative finalizzano alla incentivazione di prestazione o di risultato al personale.
4. Con appositi atti organizzativi degli Organi di governo vengono attribuiti tra i Funzionari di EQ i compiti del datore di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008, il conferimento delle deleghe relative alla gestione delle attività di trattamento dei dati personali e degli adempimenti previsti dal Regolamento UE 2016/679 e quelli connessi ad ogni altro caso in cui la normativa individui, all'interno di un'organizzazione, in capo ad un unico soggetto, responsabilità gestionali. Qualora l'esercizio di tali compiti implichi adeguata dotazione finanziaria, la messa a disposizione della medesima, opportunamente richiesta, è condizione perché il Funzionario di EQ risponda delle relative omissioni.

Art. 11 – Il Segretario comunale

1. Il Segretario comunale svolge le funzioni previste dalla Legge, dallo Statuto, dai regolamenti comunali, nonché ogni altra funzione affidatagli dal Sindaco ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera d) del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

2. Il Segretario comunale svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli Organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle Leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti;

3. Per l'esercizio delle sue funzioni, il Segretario si avvale della collaborazione del Vice Segretario, il quale coadiuva il Segretario nell'esercizio delle sue funzioni e lo sostituisce automaticamente in caso di assenza, impedimento o vacanza del posto, per il solo manifestarsi dell'evento. Resta fermo quanto previsto dallo Statuto Comunale.

Art. 12 - Rapporto con l'utenza

1. Ogni Funzionario di EQ, in modo omogeneo all'interno dell'ambito cui è preposto, è tenuto ad agevolare le relazioni tra il Comune ed i suoi utenti.

2. A tal fine è tenuto a:

a. verificare che i documenti e gli atti dell'Ente siano redatti con un linguaggio semplice, chiaro e comprensibile;

b. agevolare le modalità di accesso dei cittadini ai servizi supportando a tal fine con opportuni interventi di carattere organizzativo e strumenti di carattere gestionale gli operatori a diretto contatto con gli utenti;

c. valutare con cadenza periodica l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa e della gestione, nonché il grado di soddisfazione dell'utenza;

d. sviluppare idonee iniziative di comunicazione integrata;

e. garantire gli standard di prestazione, generali e specifici, stabiliti per gli utenti.

Art. 13 - Dotazione organica

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, determina la dotazione organica complessiva del personale.

2. La Giunta Comunale approva annualmente il documento sulla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

3. Le eventuali variazioni della dotazione organica di cui al comma 1, sono approvate dalla Giunta Comunale con propria deliberazione, in coerenza con la programmazione triennale di cui al comma precedente e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Qualora le variazioni della dotazione organica comportino un incremento di spesa, i corrispondenti maggiori oneri devono avere adeguata copertura finanziaria.

Art. 14 - Forme flessibili di impiego

1. La copertura di tutti i posti della dotazione organica o, nei casi previsti dalla legge, anche oltre i limiti della dotazione stessa, potrà avvenire, oltre che con il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, anche con contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, con contratti di formazione e lavoro, con contratti di lavoro a tempo parziale, con contratti di lavoro a termine, nei limiti e secondo la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel tempo e nei limiti e nel rispetto delle disposizioni di legge.

Art. 15 - Assegnazione delle risorse umane

1. La Giunta comunale, in sede di approvazione del P.E.G., assegna – per numero, categoria e profilo professionale - le risorse umane disponibili ai diversi Settori.

2. Nell'ambito del contingente di cui al comma precedente, ciascun Funzionario di EQ assegna le unità di personale ai singoli Uffici, nel rispetto del profilo professionale di inquadramento.

3. L'inquadramento, pur riconoscendo uno specifico livello di professionalità e la titolarità del rapporto di lavoro, non conferisce una determinata posizione nell'organizzazione del Comune, né tanto meno l'automatico affidamento di responsabilità delle articolazioni della struttura ovvero una posizione gerarchicamente sovraordinata.

4. L'assegnazione non esclude l'utilizzazione del dipendente per gruppi di lavoro intersettoriali che vengono costituiti per la realizzazione di specifici obiettivi, né la temporanea assegnazione ad altri uffici che presentino deficienze di organico o specifiche necessità.

5. La mobilità del personale nell'ambito del medesimo Settore è attuata dal rispettivo Funzionario di EQ con proprio atto. La mobilità tra Settori è attuata, con atto del Segretario comunale, sentiti i Funzionari di EQ interessati, nel rispetto della disciplina della contrattazione collettiva e delle norme di cui al Titolo II, Capo III del presente Regolamento.

7. L'organigramma del Comune rappresenta la mappatura completa del personale in servizio, con l'indicazione delle singole posizioni di lavoro alle quali lo stesso risulta periodicamente assegnato, nell'ambito delle articolazioni previste. L'organigramma è tenuto costantemente aggiornato a cura del Servizio Personale.

Art. 16 - Disciplina delle mansioni

1. Il dipendente esercita le mansioni proprie della categoria e del profilo professionale di inquadramento, come definite dal C.C.N.L., dal contratto individuale, da eventuali ordini di servizio o disposizioni interne.

L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla categoria o al profilo professionale di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione o di responsabilità.

2. Per obiettive esigenze di servizio il dipendente può essere temporaneamente adibito a svolgere mansioni superiori secondo le previsioni di legge.

3. L'affidamento di mansioni superiori è disposto con provvedimento del Funzionario di EQ interessato. Nel caso di affidamento di mansioni superiori corrispondenti a posizioni apicali la competenza è del Segretario comunale.

Capo III

Gli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 17 - Definizione e individuazione

1. È istituita l'area delle elevate qualificazione che richiede:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate anche a diplomi di laurea e/o scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico individuato presso un'area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Brugine che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di funzioni/attività di "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale o organizzativa".

3. Gli incarichi di elevata qualificazione possono essere assegnati a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 18 del presente Regolamento.

4. Nel caso in cui l'Ente sia privo di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione il conferimento degli incarichi può essere attribuito a dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;

5. La Giunta individua il numero delle posizioni organizzative con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 18 – Requisiti per il conferimento degli incarichi

1 L'incarico di Funzionario di EQ può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Di norma, aver ottenuto valutazioni delle prestazioni positive sulla base dell'attuale sistema di valutazione;
- b) Insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree ed i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- c) Insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.

Art. 19 – Procedura per il conferimento

1 Gli incarichi di EQ (Elevata Qualificazione) vengono conferiti dal Sindaco, con proprio atto, secondo le disposizioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 16.11.2022.

2 Gli incaricati dovranno essere in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 18 del presente Regolamento. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si tengono in considerazione, inoltre, i seguenti criteri:

- a) Titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;

- b) Capacità manifestata nella gestione dei rapporti complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
 - c) Capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
 - d) Esperienza nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.
- 3 L'incarico di EQ è conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità;
 - 4 Nell'atto di nomina del Funzionario di EQ è individuato anche il relativo sostituto per tutti i casi di assenza, vacanza o impedimento. Il sostituto dovrà essere individuato tra i Funzionari di EQ, tenuto conto delle competenze professionali, o nel Segretario Comunale;
 - 5 Nel caso di assenza, vacanza od impedimento per motivi sopravvenuti ed imprevedibili e per periodi limitati, sia del Funzionario di EQ che del suo sostituto, il Funzionario di EQ è sostituito dal Segretario Comunale.

Art. 20 – Revoca degli incarichi

- 1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
- 2. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
- 3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato ed il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 21 – Trattamento economico

- 1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
- 2. Ai sensi dell'art. 20 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, ai Funzionari di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) L'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1) lett. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
 - b) I compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter, del CCNL del 21.05.2018;
 - c) I compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) I compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - e) I compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli Enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) I compensi di cui all'art. 56-ter, del CCNL del 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) I compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
- I compensi incentivanti connessi ai progetti per il condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57, della Legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997;
- I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella Legge n. 556/1996, in materia di spese di giudizio.

Art. 22 – Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il sistema ed i criteri per la graduazione dei Funzionari di EQ ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazione delle funzioni attribuite ai Funzionari di EQ ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le posizioni organizzative.

Art. 23 – Soggetti e funzioni

1. Il nucleo di valutazione compila, con la collaborazione del Servizio Personale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascun Funzionario di EQ con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. La Giunta approva la pesatura di ciascun Funzionario di EQ.

Art. 24 – Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. I Funzionari di EQ previsti dal contratto di lavoro sono riferiti allo svolgimento di funzioni ed attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Il sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione dei Funzionari di EQ sono valutate in base ai seguenti criteri:
 - 1) **Responsabilità da assumere:** è considerato il rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto con particolare riguardo all'irrogazione di sanzioni in caso di omissioni, ritardi ed errori negli adempimenti di legge e nelle dichiarazioni (ad esempio, fiscali);
 - 2) **Complessità organizzativa:** sono considerate:
 - a) La composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il Funzionario di EQ in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con conseguente complessità gestionale;
 - b) La complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;
 - 3) **Relazioni interne ed esterne:** sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi;
 - 4) **Complessità gestionale:** sono considerate:

- a) La complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad. Es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività;
 - b) La rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e spesa;
- 5) Esperienza Tecnico Professionale:** l'insieme delle abilità e delle conoscenze acquisite in una determinata posizione lavorativa;
- 6) Competenze e conoscenze richieste:** sono considerati: il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi attività, presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con conseguente complessità gestionale.
4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (mod. A).

Art. 25 – Sistema di pesatura e graduazione

1. La graduazione della retribuzione di posizione dei singoli Funzionari EQ è determinata in relazione alla responsabilità gestionale nonché alla complessità organizzativa, alla professionalità specifica ed alla dimensione organizzativa, secondo i parametri di cui al mod. A), su proposta del Nucleo di Valutazione.
2. Per ogni criterio individuato dall'art. 24 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.
3. Il valore da attribuire al Funzionario di EQ determina l'attribuzione della retribuzione di posizione, tra un minimo di Euro 5.000,00 ed un massimo di Euro 18.000,00 annui lordi, secondo la seguente graduazione:

Fascia A	da 89 a 100 punti	da Euro 14.751,00 a Euro 18.000,00
Fascia B	da 76 a 88 punti	da Euro 11.501,00 a Euro 14.750,00
Fascia C	da 63 a 75 punti	da Euro 8.251,00 a Euro 11.500,00
Fascia D	da 50 a 62 punti	da Euro 5.000,00 a Euro 8.250,00

4. Nel caso in cui l'Ente sia privo di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione il conferimento degli incarichi può essere attribuito a dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, in tal caso l'importo della retribuzione di posizione va da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità secondo la seguente graduazione:

Fascia A	da 89 a 100 punti	da Euro 7.501,00 a Euro 9.500,00
Fascia B	da 76 a 88 punti	da Euro 6.001,00 a Euro 7.500,00
Fascia C	da 63 a 75 punti	da Euro 4.501,00 a Euro 6.000,00
Fascia D	da 50 a 62 punti	da Euro 3.000,00 a Euro 4.500,00.

Art. 26 – Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale con incarico di EQ (art. 16 CCNL del 16.11.2022), il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta, è incrementato di un valore percentuale, per un importo non superiore al 30% del valore della stessa nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.05.2018;

Art. 27 – Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16.11.2022.
3. Ai sensi dell'art. 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di EQ è adottata dal Sindaco.

Art. 28 – Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di EQ, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di EQ prevista per l'incarico ad interim.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. Nel caso di conferimento di un incarico di EQ ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ.

4. Mod. A) – Criteri di graduazione

Criteri di valutazione - punteggi					
Responsabilità da assumere	Complessità organizzativa	Relazioni interne ed esterne	Complessità gestionale	Esperienza Tecnico Professionale	Competenze e conoscenze richieste
Max 20 punti	Max 10 punti	Max 10 punti	Max 15 punti	Max 25 punti	Max 20 punti
E' considerato il rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto con particolare riguardo all'irrogazione di sanzioni in caso di omissioni, ritardi ed errori negli adempimenti di legge e nelle dichiarazioni (ad esempio, fiscali);	Sono considerate: a) La composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di EQ in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con conseguente complessità gestionale; b) La complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali	Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi	Sono considerate: a) La complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad. Es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; b) La rilevanza dei budget gestiti a livello	L'insieme delle abilità e delle conoscenze acquisite in una determinata posizione lavorativa.	Sono considerati: il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi attività, presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con conseguente complessità gestionale

	<p>attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività</p>		<p>di entrata e spesa</p>		
--	--	--	---------------------------	--	--

Mod. B Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi ai Funzionari di EQ

Struttura di riferimento
Denominazione del Settore al quale è preposto il Funzionario di Elevata Qualificazione:
Composizione: Funzionario di EQ n., Funzionario appartenente all'Area dell'Elevata Qualificazione n., Istruttori n., posizioni Area degli operatori Esperti. N., personale a tempo determinato n.
Tipologia della posizione in relazione al CCNL: Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:

Incarico di Elevata Qualificazione (EQ):

Parametro valutazione	Punteggio Max	Punteggio
Responsabilità da assumere		
Complessità organizzativa		
Relazioni interne ed esterne		
Complessità gestionale		
Esperienza tecnico professionale -		
Competenze e conoscenze richieste		

Punteggio totale _____

Capo IV **Criteri generali per la mobilità del personale**

Mobilità interna

Art. 29 – Ambito applicativo

1. I seguenti criteri riguardano la mobilità interna su posti che si prevede di coprire in sede di assegnazione annuale delle risorse umane ai Responsabili di EQ di ciascun Settore di appartenenza o che – nell'ambito di quelli assegnati – si rendessero vacanti nel corso dell'anno.
2. La mobilità interna può avvenire tra Settori che fanno capo a diversi Responsabili, o in caso di individuazione di unità organizzative più elementari, tra Servizi pur facenti capo al medesimo Responsabile.

Art. 30 - Tipologie di mobilità

1. La mobilità nel primo caso di cui al comma 2 dell'articolo precedente avviene d'ufficio o a domanda, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente.
2. Nel caso di mobilità all'interno del Settore essa è disposta solo d'ufficio.

Art. 31 - Criteri di riferimento per l'attuazione della mobilità a domanda

1. L'Amministrazione intende assecondare le richieste di trasferimento volontario, compatibilmente con le esigenze più complessive dell'Ente; a tal fine l'Ufficio personale riceve con continuità le domande di mobilità dei dipendenti, con l'indicazione della destinazione di interesse e della motivazione.
2. Per l'attuazione dei trasferimenti volontari si tiene conto dei seguenti elementi di priorità:
 - preparazione professionale e culturale, valutata sulla base delle dichiarazioni dell'interessato e del curriculum agli atti;
 - titolarità di tutele comprese nell'ambito della legge 104/92 (come portatore di handicap o come familiare);
 - difficoltà professionali o comportamentali adeguatamente documentate o comunicate preventivamente dall'interessato;
 - difficoltà ambientali presentate e documentate dal dipendente.
3. A parità di condizioni precedenti la priorità sarà definita:
 - sulla base dell'anzianità nel profilo professionale e nel posto ricoperto;
 - sulla base dell'anzianità di servizio complessiva all'interno dell'Ente.

Art. 32 - Casi di esclusione

1. La disciplina di cui al presente Capo non si riferisce ai processi di mobilità interna derivanti dalla riconversione del personale di categorie a "rischio" né a quello dichiarato inidoneo allo svolgimento delle mansioni del profilo di appartenenza a seguito di visita medica.
2. Per categoria "a rischio" si intende il personale la cui concreta posizione di lavoro, tenuto conto delle specifiche condizioni psico-fisiche, costituisca – sulla base di idonea documentazione - concreto pericolo per la propria salute.

Mobilità esterna

Art. 33 Mobilità esterna

1. Ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto delle procedure e dei criteri generali previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, l'Ente può coprire posti vacanti della dotazione organica mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla medesima categoria in servizio presso altre Pubbliche Amministrazioni, che facciano apposita domanda di trasferimento.
2. La mobilità esterna può essere:
 - a) in ingresso, in caso di trasferimento di un dipendente proveniente da un'altra Amministrazione;
 - b) in uscita, in caso di trasferimento di un dipendente dell'Ente verso un'altra Amministrazione.

Art. 34 Mobilità volontaria esterna in ingresso

1. Il presente articolo detta le norme per l'applicazione delle previsioni contenute nell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse così come modificato dall'art. 49 del D.Lgs. 150 del 27.10.2009. Tale passaggio è di seguito denominato mobilità volontaria.

2. Il numero il profilo e l'inquadramento dei dipendenti che l'Ente assume tramite mobilità volontaria sono fissati dalla Giunta nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno del personale, o con successivi atti programmatori.
3. La mobilità volontaria avviene mediante emanazione di avviso di mobilità da parte dell'ufficio Personale, che sarà pubblicizzato sul sito internet comunale, trasmesso ai Comuni limitrofi, ed affisso all'albo pretorio del Comune per almeno 30 giorni consecutivi.
4. Nell'avviso viene indicato il termine entro il quale possono essere presentate le istanze. La domanda dovrà contenere i dati personali, la P.A. presso cui presta servizio, la categoria e la posizione economica di inquadramento, l'anzianità di servizio, i titoli di studio posseduti ed il curriculum formativo-professionale del candidato. Le domande di mobilità pervenute sono esaminate da parte del Servizio personale, che provvede ad ammetterle, anche richiedendo al candidato eventuali integrazioni e/o correzioni necessarie. Il Servizio personale effettua, qualora lo ritenga opportuno, controlli, anche a campione, sul contenuto delle domande.
5. L'Amministrazione sottoporrà i candidati alla mobilità dall'esterno ad un colloquio che sarà svolta da una commissione composta, di norma, dal Responsabile del Settore in qualità di Funzionario di EQ di assegnazione, in qualità di Presidente, dal Responsabile del Settore in qualità di Funzionario di EQ all'interno del quale è allocato il servizio personale e da un istruttore del Servizio Personale, con funzioni di segretario della commissione.
6. La selezione avverrà sulla base di criteri attinenti alla competenza ed esperienza professionale da valutarsi, secondo l'ordine di priorità, stabiliti di volta in volta nell'avviso di mobilità;
7. L'Amministrazione si riserva la facoltà insindacabile di non procedere ad assunzione.

Art. 35 Mobilità esterna in uscita

1. Il dipendente che intenda trasferirsi presso un'altra Amministrazione presenta apposita domanda di mobilità, contenente l'indicazione dell'Ente di destinazione e della data di decorrenza proposta. In alternativa la domanda di mobilità di cui sopra può essere trasmessa direttamente dall'Amministrazione interessata al trasferimento di un dipendente del Comune di Brugine, con contestuale richiesta di nulla osta.
2. La Giunta comunale sentito il parere del Responsabile del Settore in qualità di Funzionario di EQ di appartenenza del dipendente, delibera il nulla osta ovvero il diniego al trasferimento richiesto specificando e, nel primo caso, la data di decorrenza dello stesso.
3. Qualora la Giunta comunale abbia espresso il nulla osta alla mobilità richiesta, il Responsabile del Settore in qualità di Funzionario di EQ competente in materia di Personale dispone il trasferimento dell'interessato con propria determinazione e ne dà comunicazione al dipendente e all'Amministrazione di destinazione. Nel caso in cui la Giunta abbia deliberato il diniego al trasferimento richiesto, il Servizio Personale lo comunica al dipendente interessato e all'Amministrazione richiedente.
4. Il dipendente trasferito a seguito di mobilità, su richiesta, ha diritto alla conservazione del posto lasciato qualora sia soggetto a periodo di prova presso l'Amministrazione di destinazione, per la durata del periodo stesso. In tal caso il posto lasciato è da considerarsi vacante ma non disponibile sino al termine del periodo di prova.

Art. 36 - Limiti per la concessione della mobilità esterna

1. Al neo assunto non possa essere concessa la mobilità esterna prima che siano trascorsi cinque anni dalla sua assunzione.

Capo IV

Disciplina relativa al personale investito di specifiche responsabilità

Art. 37 - Ambito applicativo

1. Al personale appartenente all'Area degli Istruttori e all'Area degli operatori Esperti e al personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti incaricato di funzioni dell'area dei Funzionari di EQ, può essere attribuito un compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 del C.C.N.L. 16.11.2022.

Art. 38 - Attribuzione dei budget ai Responsabili di EQ

1. Il budget disponibile viene assegnato ai Responsabili di EQ annualmente con deliberazione di Giunta anche contestualmente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, in relazione agli obiettivi di

gestione assegnati, alla complessità organizzativa ed alla omogeneità od eterogeneità delle funzioni svolte dal servizio.

Art. 39 – Individuazione dei soggetti e determinazione del compenso

1. I soggetti ai quali attribuire il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità sono individuati annualmente, successivamente all'attribuzione del budget, con atto del Responsabile di EQ, tenuto conto dei seguenti criteri:

- a. grado di responsabilità attribuite;
- b. complessità gestionale.

2. Sulla base dei medesimi criteri nell'atto di individuazione può essere determinato anche il compenso da corrispondere. L'indennità compete in misura intera a prescindere dalla presenza in servizio e dal regime orario di lavoro dei percipienti; nell'atto di individuazione il compenso tuttavia potrà essere riproporzionato qualora il regime orario part time incida in concreto sulla posizione di responsabilità.

Art. 40 – Soggetti investiti di specifiche responsabilità e Responsabile del procedimento

1. L'assegnazione della responsabilità di uno o più procedimenti ai sensi dell'art. 5 della L. 7 agosto 1990 n. 241 non comporta di per se stessa diritto all'attribuzione del compenso ai sensi dell'art. 84 del C.C.N.L. 16.11.2022.

Capo V

Disciplina degli incarichi esterni a contratto

Art. 41 - Contratti a tempo determinato

1. L'Amministrazione comunale può ricoprire con personale esterno gli incarichi di Responsabile di EQ, in caso di vacanza di organico, mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con motivata deliberazione di Giunta Comunale, di diritto privato, fermo rimanendo il possesso dei requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire.

2. L'Amministrazione comunale può altresì stipulare, al di fuori della dotazione organica, per esigenze organizzative e/o gestionali, contratti a tempo determinato per funzionari dell'apparato direttivo, purché in assenza di analoga professionalità interna e nel limite massimo del cinque per cento della dotazione organica complessiva dell'ente.

3. Il conferimento dell'incarico viene disposto previa pubblicazione di apposito avviso e procedendo successivamente:

- a) alla acquisizione delle domande, accertamento del possesso dei requisiti e valutazione dei curricula;
- b) ad eventuale colloquio;
- c) alla scelta diretta da parte del Sindaco all'interno del novero dei candidati ammessi.

Art. 42 - Contenuti del contratto

1. Il contratto, stipulato dal Segretario comunale, deve in particolare disciplinare:

- a) l'oggetto dell'incarico;
- b) gli obiettivi da perseguire;
- c) la durata dell'incarico ed eventualmente un adeguato periodo di prova;
- d) l'ammontare del compenso;
- e) i casi di risoluzione del contratto e le modalità di determinazione dell'eventuale risarcimento all'ente;
- f) i casi di responsabilità civile e contabile;
- g) le eventuali incompatibilità con l'incarico ricoperto;
- h) i rapporti con i Responsabili di EQ, con il Segretario comunale e con gli organi politici.

2. La durata dell'incarico non può essere superiore ai tre anni.

3. Il trattamento economico da corrispondere, di norma equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto, può essere integrato, previa deliberazione di Giunta comunale, da un'indennità *ad personam*. Questa è commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, alla temporaneità del rapporto e alle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

4. Il contratto è risolto di diritto oltre che nei casi previsti dalla legge e dal contratto medesimo, anche con provvedimento del Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale, nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati. L'atto finale di risoluzione è comunque preceduto da motivate contestazioni. E' in ogni caso fatta salva l'azione di risarcimento dei danni eventualmente subiti dall'ente.

Art. 43 - Collaborazioni ad alto contenuto di professionalità

1. Per il conseguimento di specifici obiettivi predeterminati, previsti nei programmi dell'Amministrazione comunale, ove non siano presenti all'interno dell'Ente figure dotate di particolari

ed elevate competenze tecnico-professionali, è possibile il ricorso a collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità stipulando apposite convenzioni a termine.

2. A dette convenzioni si applicano i criteri e le procedure previste nei precedenti articoli.

3. La durata dell'incarico non può superare il raggiungimento dell'obiettivo.

TITOLO III

Disciplina per il rapporto di lavoro a tempo parziale e per l'autorizzazione o il conferimento di incarichi ai dipendenti

Art. 44 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'attività lavorativa presso il Comune di Brugine può essere prestata a tempo pieno o a tempo parziale, con trasformazione del rapporto su richiesta di parte o per indizione di apposita procedura di assunzione.

2. Il rapporto può essere costituito o trasformato a tempo parziale relativamente a tutti i profili professionali, fatte salve le eccezioni previste dalle norme vigenti.

3. L'articolazione dell'orario richiesta dovrà essere confacente alle esigenze del servizio di appartenenza tenuto conto delle mansioni ricoperte, dell'orario normale di lavoro, dell'orario di apertura al pubblico.

Art. 45 - Procedura per la trasformazione

1. La trasformazione del rapporto avviene di norma e nel rispetto dei contratti collettivi che stabiliscano termini diversi, a decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di presentazione della relativa domanda da parte dell'interessato, purché completa dell'articolazione oraria richiesta. A domanda del dipendente è possibile stabilire una diversa decorrenza, sempre però dal primo giorno del mese.

2. Qualora la domanda di trasformazione sia condizionata all'esigenza di prestare altra attività lavorativa, autonoma o subordinata, il richiedente dovrà altresì indicare in cosa consista l'attività che intende svolgere, con riferimento anche all'eventuale datore di lavoro o, nel caso di lavoro autonomo, agli strumenti utilizzati, così da consentire l'analisi in merito alla presenza di eventuali profili di incompatibilità per conflitto di interessi con la specifica attività di servizio da esso svolta. Qualora da detta analisi istruttoria, curata dal Responsabile di EQ del Settore di appartenenza risulti sussistere conflitto di interessi, la trasformazione viene negata.

3. Sempre a cura del Responsabile di EQ del Settore di appartenenza, immediatamente dopo il ricevimento della domanda, sarà iniziata l'istruttoria volta a verificare se la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni del dipendente, pregiudizio all'attività dell'amministrazione e al conseguimento degli obiettivi. Qualora dall'istruttoria si accerti detto pregiudizio, la trasformazione del rapporto verrà negata.

4. Qualora la domanda di trasformazione sia prodotta da un Responsabile di EQ, l'attività istruttoria di cui ai commi precedenti sarà curata dal Segretario Comunale.

5. Sulle base delle risultanze dell'istruttoria di cui ai commi precedenti, il Responsabile di EQ del Settore all'interno del quale è allocato il servizio personale adotta gli atti di accoglimento o di diniego della trasformazione del rapporto per la generalità dei dipendenti; qualora l'interessato all'atto sia il Responsabile di EQ del Settore all'interno del quale è allocato il servizio personale, gli atti sono adottati dal suo sostituto individuato ai sensi dell'art. 19.

6. La trasformazione a tempo pieno di un rapporto originariamente costituito a tempo parziale è subordinata alle disponibilità di bilancio, alla disponibilità del posto in dotazione organica e deve essere coerente con la programmazione triennale dei fabbisogni di personale. La trasformazione è disposta con atto del Responsabile di EQ del Settore all'interno del quale è allocato il servizio personale, su parere favorevole del Responsabile di EQ del Settore di appartenenza.

Art. 46 - Modalità per l'autorizzazione o per il conferimento di incarichi da parte di terzi ai dipendenti

1. I soggetti pubblici o privati che intendono conferire un incarico ad un dipendente devono formulare, al fine di ottenere l'autorizzazione, apposita richiesta nominativa al Comune indicando:

- l'oggetto dell'incarico
- la durata dell'incarico
- la sede di svolgimento dell'attività
- il compenso (se previsto).

2. Ove la proposta di incarico venga rivolta direttamente al dipendente, questi deve rimetterla al Comune, completa dei dati di cui al comma precedente.

3. Ai fini dell'istruttoria il Responsabile di EQ del Settore all'interno del quale è allocato il servizio personale richiede al Responsabile di EQ del Settore presso cui è assegnato il dipendente interessato un'attestazione circa la compatibilità dell'incarico con le esigenze d'ufficio. Tale attestazione deve essere rilasciata entro 5 giorni. Il Responsabile di EQ, valuta la natura e il tipo dell'incarico, la compatibilità con l'attività istituzionale del Comune e con le esigenze d'ufficio anche sotto il profilo della durata e della frequenza degli incarichi stessi e degli impegni richiesti. Qualora la richiesta di autorizzazione riguardi un Responsabile di EQ, la verifica circa la compatibilità dell'incarico è di diretta competenza del Segretario Comunale.

4. Il giudizio sulla compatibilità dell'attività autorizzabile, in relazione alla natura e al tipo dell'incarico, deve essere riferito:

- alle specifiche funzioni svolte presso l'ufficio dall'interessato e al tipo di impegno richiesto per lo svolgimento delle stesse;
 - all'orario e alle peculiarità di esercizio propri dell'attività secondaria;
 - all'ambito di esercizio dell'attività secondaria;
 - agli strumenti e alle informazioni necessarie per esercitarla;
 - ai soggetti cui l'attività si rivolge;
 - alla possibilità che l'attività arrechi dei pregiudizi al prestigio o al patrimonio del Comune.
5. Entro 30 giorni dalla richiesta presentata ai sensi dei commi 1 e 2, sulla base delle risultanze istruttorie, il Responsabile di EQ del Settore all'interno del quale è allocato il servizio personale autorizza oppure nega l'esercizio dell'incarico, nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente regolamento; qualora la richiesta riguardi il Responsabile di EQ del Settore all'interno del quale è allocato il servizio personale, gli atti sono adottati dal suo sostituto individuato ai sensi dell'art. 19.
6. L'atto che nega l'autorizzazione deve indicare espressamente le ragioni del diniego e deve essere notificata personalmente al dipendente interessato.
7. In tutti i casi in cui l'autorizzazione richiesta riguardi il Segretario Comunale, gli atti relativi sono adottati dal Sindaco, ferme rimanendo le norme procedurali di cui ai commi precedenti.

Art. 47 - Attività compatibili

1. Fatte in ogni caso salve le incompatibilità previste espressamente in disposizioni legislative, sono compatibili con il rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale superiore al 50% e pertanto possono essere conferite o autorizzate ai dipendenti, con le modalità di cui sopra, le seguenti attività:
- a) gli incarichi di consulenza, progettazione, direzione lavori, perizie, arbitrati, presso enti pubblici o soggetti privati;
 - b) le partecipazioni a commissioni di gara o di concorso;
 - c) la partecipazione a Organismi di valutazione di altri enti;
 - d) la partecipazione a Collegi sindacali o di revisione contabile presso Enti pubblici o soggetti privati;
 - e) la copertura di incarichi in Società cooperative;
 - f) la partecipazione in qualità di semplice socio non amministratore a Società in nome collettivo o a Società in accomandita semplice;
 - h) l'attività agricola nell'ambito dell'Impresa familiare.

Art. 48 - Attività incompatibili

1. Sono in ogni caso incompatibili e non possono essere esercitate in modo continuativo dai dipendenti, salvo che non abbiano un rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50%:
- il commercio
 - l'industria
 - la libera professione.
2. Anche nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% sono considerate incompatibili le attività di cui al comma precedente qualora l'esercizio delle stesse comporti conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente.

Art. 49 - Attività che possono essere svolte senza autorizzazione

1. Possono essere esercitate, senza necessità di rilascio di specifica autorizzazione da parte dell'Ente, le seguenti attività:
- a) quelle, anche a titolo oneroso, che siano espressione di diritti della personalità costituzionalmente garantiti quali la collaborazione a giornali, riviste enciclopedie o simili, la partecipazione a convegni o seminari;
 - b) l'utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno o di invenzioni industriali;
 - c) gli incarichi per il quale viene corrisposto all'interessato il solo rimborso delle spese documentate;
 - d) lo svolgimento di attività sportive o artistiche, purché non si concretizzino in attività di tipo professionale;
 - e) la prestazione di attività a titolo gratuito presso associazioni di volontariato e società cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro e presso associazioni ricreative, culturali e sportive;
 - f) lo svolgimento di incarichi a titolo gratuito a favore di soggetti esterni, pubblici o privati.
2. In ogni caso il dipendente ha il dovere di curare che l'ulteriore attività sia svolta in modo tale da non arrecare pregiudizio alle sue funzioni, al prestigio e al buon andamento del Comune.
3. Le attività autorizzate o comunque consentite devono essere svolte esclusivamente al di fuori dell'orario di servizio.

TITOLO IV

Il procedimento disciplinare

Art. 50 - Ufficio per i procedimenti disciplinari

- 1 È costituito l'Ufficio comunale competente ad avviare, istruire e concludere tutti i procedimenti disciplinari, come di seguito indicato, in ragione delle necessarie competenze amministrative richieste per

lo svolgimento delle relative funzioni:

a. per sanzioni di minore gravità (superiore al rimprovero verbale e inferiore alla sospensione del servizio con la privazione della retribuzione per non più di 10 giorni): il Segretario comunale integrato dal Responsabile di EQ del Settore di appartenenza del personale di volta in volta interessato al procedimento disciplinare;

b. per sanzioni di maggiore gravità (quando la sanzione è superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni): il Segretario comunale integrato dal Responsabile di EQ del Settore di appartenenza del personale di volta in volta interessato al procedimento disciplinare;

c. qualora sia interessato dal procedimento disciplinare un Responsabile di EQ: il Segretario Comunale;

d. in caso di assenza, impedimento e/o incompatibilità di qualsivoglia ragione che renda di fatto impossibile la costituzione dell'Ufficio secondo la composizione sopra indicata, il Sindaco provvederà, con proprio atto, ad individuare un altro dipendente con qualifica idonea cui affidare temporaneamente le suddette funzioni che operi in sostituzione al fine di assicurare in ogni caso l'azione dell'Ufficio Procedimenti disciplinari;

e. l'Ufficio Procedimenti disciplinari si avvale dell'operatività dell'Ufficio personale.

2. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, come sopra costituito, è competente nella gestione di tutti i procedimenti disciplinari a carico di dipendenti di tutte le categorie previste dal comparto Regioni e Autonomie locali che comportano l'applicazione di sanzioni di minore gravità (superiore al rimprovero verbale e inferiore alla sospensione dal servizio con la privazione della retribuzione per non più di 10 giorni) e sanzioni di maggiore gravità (quando la sanzione è superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni).

3. Resta la competenza del Responsabile di EQ presso il quale il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare risulta assegnato al momento della contestazione del fatto, per i procedimenti che comportano l'applicazione della sanzione del rimprovero verbale.

Art. 51 - Modalità di svolgimento del procedimento disciplinare

1. Fatte in ogni caso salve le disposizioni previste da norme di legge o nell'ambito dei C.C.N.L., poste a tutela e garanzia di valori e diritti costituzionalmente tutelati, relative alla preventiva individuazione delle fattispecie da cui possa derivare responsabilità disciplinare, delle relative sanzioni, delle procedure di contestazione e difesa nell'ambito delle varie fasi del giudizio, le modalità di svolgimento del procedimento disciplinare sono integrate dall'articolo che segue.

Art. 52 - Riservatezza e garanzie formali

1. Per tutti gli atti formali, in partenza e in arrivo, inerenti i procedimenti disciplinari si utilizza un protocollo riservato, escludendosi la protocollazione generale.

2. Per gli atti formali dei procedimenti disciplinari inviati ai dipendenti dovrà essere fatta comunicazione in busta chiusa a cura del procedente con raccomandata A.R., tramite messo comunale o tramite strumenti telematici equivalenti.

3. Il dipendente o il suo difensore delegato può accedere a tutti gli atti istruttori preliminari riguardanti il procedimento a suo carico che hanno portato alla contestazione dell'addebito.

4. L'ufficio competente provvede, fin dall'acquisizione della notizia cui possa conseguire l'apertura del procedimento disciplinare, alla costituzione di un apposito fascicolo.

TITOLO V

Criteria e modalità per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma

Art. 53 – Presupposti per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma

1. La Giunta Comunale può autorizzare i Responsabili di EQ ad affidare incarichi di collaborazione autonoma soltanto in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

b) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;

c) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

2. Inoltre deve essere preliminarmente accertata l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili all'interno della struttura burocratica, potendo ricorrere all'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma soltanto per le prestazioni ed attività:

a) che non possano essere assegnate al personale dipendente per inesistenza di specifiche figure professionali;

- b) che riguardino oggetti e materie di particolare ed eccezionale complessità, specificità, rilevanza pubblica, o che richiedano l'apporto di competenze altamente specializzate;
- c) di cui si renda comunque necessario il ricorso a specifica professionalità esterna, specie in ragione delle dimensioni degli obiettivi da perseguire in rapporto alle risorse assegnate col P.E.G.

Art. 54 – Requisiti

1. Gli incarichi potranno essere affidati esclusivamente a soggetti in possesso di comprovata specializzazione anche universitaria ovvero iscritti in ordini o albi professionali ovvero a soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Art. 55 – Rispondenza dell'incarico agli obiettivi dell'amministrazione

1. L'autorizzazione della Giunta Comunale è di norma contenuta nel P.E.G. del servizio, salvo che la stessa non venga disposta con separata autonoma direttiva che disponga anche l'assegnazione delle risorse economiche necessarie. Nella deliberazione di affidamento delle risorse dovranno essere esplicitate le ragioni della necessità e/o opportunità del ricorso all'incarico esterno.

Art. 56 – Ambito di applicazione

1. Gli incarichi possono avere per oggetto attività professionale autonoma o occasionale.
2. Sono escluse dall'applicazione delle norme del presente Titolo:
 - a) l'attività di rappresentanza processuale;
 - b) l'attività di progettazione urbanistica e di opere e lavori pubblici, la quale resta disciplinata dalla normativa specifica del settore;
 - c) gli incarichi di medico competente ai sensi dell'art. 18 D.Lgs. 81/2008;
 - d) incarico di assistenza nella redazione/aggiornamento del documento per la valutazione dei rischi di cui all'art. 28 D.Lgs. 81/2008;
 - e) gli incarichi nei servizi di controllo interno e negli organismi di valutazione;
 - f) gli incarichi per il reinserimento lavorativo degli anziani o di altre categorie sociali particolari (giovani, disabili);
 - g) gli incarichi di componente di Commissione concorso e di gara;
 - h) gli incarichi in materia di convegni ed iniziative di formazione;
 - i) gli incarichi obbligatori per legge.

Art. 57 – Avviso di selezione

1. Il Responsabile di EQ è tenuto a garantire adeguata informazione tramite avviso da pubblicarsi sul sito comunale. Detto avviso deve sommariamente precisare:
 - a) oggetto dell'incarico;
 - b) durata (di inizio e fine), con divieto espresso di rinnovo tacito;
 - c) compenso;
 - d) luogo di svolgimento della prestazione richiesta;
 - e) l'obbligo di produrre un resoconto scritto dell'attività svolta;
 - f) l'obbligo di produrre un *curriculum*, con indicazione della maturata esperienza e del possesso del requisito minimo indicato al precedente art. 78.

Art. 58 – Criteri per la valutazione comparativa

1. Gli incarichi professionali e le consulenze di cui al presente capo sono conferiti dal Responsabile di EQ competente ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, con determinazione motivata che giustifichi la valutazione comparativa dei *curricula* e delle offerte pervenute in relazione ai criteri qui di seguito indicati, fermo restando i requisiti minimi previsti dall'art. 85:
 - a) aver maturato nella materia oggetto dell'incarico una pluriennale esperienza documentabile;
 - b) essere già stati affidatari di incarichi da parte dell'amministrazione comunale i cui esiti siano stati apprezzati e giudicati positivamente;
 - c) non essere stati soggetti a valutazione negativa e/o a penali nell'esecuzione di precedenti incarichi di qualsiasi tipo presso l'amministrazione comunale, anche nel caso di risoluzioni in danno;
 - d) il compenso richiesto.

Art. 59 – Esclusione del ricorso alla procedura comparativa

1. Il Responsabile di EQ può procedere ad affidamento diretto, ferma restando la necessità dell'acquisizione del *curriculum* e che l'incaricato sia in possesso del requisito minimo previsto dall'art. 85:
 - a) in caso di incarichi di importo pari o inferiore a € 5.000,00 – IVA esclusa;
 - b) nei casi di comprovata ed effettiva urgenza non imputabile in alcun modo all'Amministrazione;
 - c) nei casi di comprovata specialità.

Rientrano, tra l'altro, nelle ipotesi speciali le attività aventi rilevante contenuto artistico, scientifico, culturale e didattico formativo, la cui cura o realizzazione sarà conferita *intuitu personae* tenuto conto del significativo valore dei soggetti da incaricare.

2. Il Responsabile di EQ terrà conto tuttavia, di un principio di rotazione dei professionisti evitando quanto più possibile il cumulo degli incarichi.

Art. 60 – Natura giuridica del rapporto

1. La natura giuridica del rapporto che si instaura con l'incarico di collaborazione esterna è quella di rapporto privatistico qualificato come prestazione d'opera. La disciplina che lo regola è, pertanto, quella stabilita dagli articoli 2222 e seguenti e 2229 e seguenti del Codice Civile.

Art. 61 – Adempimenti preliminari all'esecuzione dell'incarico e obblighi di comunicazione

1. Nessun incarico può avere corso se non viene preliminarmente impegnata la spesa e se non è ancora stato pubblicato sul sito del comune il nominativo dell'incaricato e l'ammontare del relativo compenso.

2. Gli incarichi di consulenza, studio o ricerca devono essere comunicati preventivamente all'organo di revisione e se la spesa è superiore a € 5.000,00 i provvedimenti di affidamento devono essere trasmessi alla competente sezione della Corte dei conti per il controllo successivo alla gestione.

TITOLO VI

Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Principi e definizioni

Art. 62 – Finalità

1. Il Comune di Brugine misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale.

3. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dei Funzionari di EQ e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinques), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Art. 63 - Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 64 - Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Sistema di valutazione della performance

Art. 65 – Definizione

1. La performance organizzativa e la performance individuale sono valutate annualmente; a tal fine, viene adottato dalla Giunta Comunale il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo parere del *Nucleo di valutazione*. Il sistema può essere aggiornato, anche annualmente.

Art. 66 – Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal *Nucleo di valutazione*, come disciplinato dal successivo art. 98;
- dai titolari di EQ, che valutano la performance organizzativa ed individuale del personale assegnato, tenuto conto degli ambiti di misurazione e valutazione previsti dalle vigenti disposizioni;
- dai cittadini o dagli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione, partecipando alla performance organizzativa secondo le modalità stabilite dal Nucleo di valutazione.

2. Il Sistema di valutazione della performance di cui all'art. 98 è adottato in coerenza con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica; nello stesso sono previste, inoltre, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 67 - Nucleo di Valutazione

1. Ai sensi del vigente articolo 147 del D. Lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D. Lgs. n. 150 /2009 alle autonomie territoriali, è individuato un Nucleo di Valutazione con le seguenti finalità:

- valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti incaricati di EQ ai sensi dell'articolo 16 e seguenti del C.C.N.L. 16.11.2022;
- verifica sull'adozione e attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili di EQ e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D. Lgs. 150/2009;
- verifica dell'esistenza e dell'attuazione dei sistemi di controllo interno di cui all'articolo 147 del D.Lgs. n. 267/2000;
- collaborazione con l'amministrazione e con i responsabili di EQ per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;
- certificazione della possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 79 del C.C.N.L. 16.11.2022.

2. Il Nucleo di Valutazione è composto da un membro, nella persona del segretario comunale o nominato dal Sindaco sulla base della presentazione del curriculum e dell'esperienza maturata nel campo della valutazione. Non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il membro del nucleo di valutazione deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni ovvero che abbia rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbia rivestito simili incarichi o cariche o che abbia avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
- esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati a ricoprire il ruolo di membro del nucleo di valutazione, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;
- vista la ridotta dimensione dell'ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività, può far parte del nucleo di valutazione di questo ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi indipendenti di valutazione in diverse amministrazioni.

4. L'importo da corrispondere al membro del nucleo di valutazione, se non segretario comunale, è stabilito dal Sindaco nel decreto di nomina e viene impegnato sul bilancio dell'ente con apposita determina.
5. La durata del nucleo è al massimo coincidente al mandato del Sindaco, salvo revoca.
6. Il responsabile di EQ del Settore competente in materia di personale assicura le risorse umane ed organizzative necessarie al funzionamento del nucleo di valutazione.
7. È facoltà dell'amministrazione adottare uno specifico regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione ad integrazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
8. Il nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

Ciclo di gestione della performance

Art. 68 – Fasi del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 69 – Il Piano della Performance

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano della Performance, che è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il quale viene deliberato annualmente in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.
2. Nel caso di differimento dei termini di approvazione del bilancio o comunque in caso di impossibilità oggettive di approvare il Piano della performance nei termini stabiliti, si dà corso all'attuazione degli obiettivi assegnati per il secondo anno con il Piano del triennio già approvato, tenendo conto degli effetti connessi all'assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso, ove necessario, all'adozione di un piano provvisorio.
3. Il Piano delle performance è aggiornato dalla Giunta Comunale ogni volta che se ne richieda la necessità, sia per l'inserimento di nuovi progetti, sia per l'integrazione o la modifica/cessazione degli obiettivi assegnati. A tal fine i Responsabili di EQ sono tenuti a segnalare l'esistenza di cause oggettive, ostative al conseguimento degli obiettivi affidati, che potranno così dar luogo, in corso d'anno, ad un aggiornamento del Piano delle performance e dei relativi target.
4. Compete ai Responsabili di EQ attribuire eventuali obiettivi di gruppo e/o individuali relativi ai dipendenti afferenti alla propria unità organizzativa, sentiti gli stessi, raccordandoli con gli obiettivi definiti nel Piano delle performance. Qualora nel corso dell'anno gli obiettivi di performance assegnati al Titolare di EQ dovessero subire delle modifiche, lo stesso provvede tempestivamente, ad integrare o a modificare le misure operative assegnate al personale della propria unità organizzativa.
5. Nel corso di ogni esercizio, il Nucleo di Valutazione effettua il monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e, richiedendo alla Giunta, se del caso, la modifica degli stessi.
6. Alla fine di ogni esercizio, il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione della performance di Ente, del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati ai Responsabili di EQ ed alla compilazione delle apposite schede.
7. Tutte le valutazioni effettuate dal Nucleo di Valutazione e dai Responsabili di EQ vengono consegnate al servizio personale per gli adempimenti successivi ed inserimento delle stesse nel fascicolo personale del valutato.

8. Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla Trasparenza.

Art. 70 – Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.
2. La validazione della performance dell'ente, dei settori e dei titolari di EQ è effettuata dal nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione della performance di cui all'art. 96.
3. La valutazione della performance individuale dei responsabili di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità definite nel Sistema di valutazione di cui all'art. 96 è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari degli incarichi di vertice, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance.
5. La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 96 e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
6. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 71 – Sistema premiante

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, viene riconosciuto al personale in servizio un compenso economico in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia in ragione al grado di conseguimento della performance organizzativa di Ente alla quale tutti i dipendenti concorrono con il proprio contributo;
2. In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premiali diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione;
3. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'organismo di valutazione.

Art. 72 – Obiettivi

Gli obiettivi sono le attività, le azioni, gli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale, collegati a specifiche finalità della Giunta nel Piano della performance, e orientati alla realizzazione dei programmi evidenziati nella Relazione programmatica di mandato e nel DUP (pianificazione strategica). Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. Per le attività innovative, ancora da definire in tutti gli aspetti, oggetto di sperimentazioni ed aggiustamenti, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale, a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli anni successivi.

Eventuali obiettivi specifici o trasversali definiti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) sono assegnati ai Responsabili di EQ ed integrano il DUP, ancorché non espressamente richiamati in esso.

Gli obiettivi:

sono definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo tenendo eventualmente conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;

hanno, di norma, valenza entro l'anno di riferimento e, qualora si riferiscano ad azioni che si propongono per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;

devono essere coerenti con quelli di bilancio e/o nei documenti programmatici;

necessitano di un idoneo strumento di misurazione, individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità e/o di qualità.

In ogni caso gli obiettivi devono essere:

adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
riferibili ed un arco temporale determinato;
confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione in riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi vengono definiti con il supporto del Responsabile di EQ in merito:
alla possibilità di conseguire l'obiettivo assegnato;
all'adeguatezza delle risorse assegnate.

Il Piano delle Performance definisce di anno in anno il livello strategico degli obiettivi assegnati, fissandone gli indicatori, i parametri quali-quantitativi o temporali, l'eventuale "peso", in termini di incidenza sulle politiche di governo dell'amministrazione e l'eventuale ulteriore suddivisione degli stessi in obiettivi operativi.

Gli obiettivi vengono proposti e descritti in appositi moduli come da scheda n. 1 allegata al presente regolamento.

Art. 73 - Strumenti di misurazione

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi avviene mediante confronto tra i valori attesi (target) ed i valori misurati in sede di controllo.

La performance, ancorché faccia riferimento a politiche e progetti, definiti dagli organi di indirizzo, deve sempre tradursi in obiettivi la cui attuazione sia esplicitata in termini di rispetto dei tempi e/o dimensioni da realizzare e/o specifiche modalità di attuazione. Gli obiettivi, inoltre, debbono essere esplicitamente attribuiti a Responsabili dell'Ente a cui sia assegnato il compito di promuoverne e presidiarne l'attuazione, anche ai fini della valutazione.

Ai fini del monitoraggio, della valutazione e della rendicontazione, la performance dovrà essere esplicitata in termini di "risultato atteso", utilizzando le seguenti "prospettive":

Economicità, con riferimento al conseguimento di vantaggi economici o risparmi (p.es.: riduzione di costi, incremento di entrate);

Efficienza, con riferimento al miglioramento organizzativo, comprovato da risultati oggettivamente rilevabili (p.es.: riduzione dei tempi procedurali, riorganizzazione ecc.);

Efficacia, con riferimento al conseguimento di standard o risultati attesi, preventivamente definiti (conseguimento di dimensioni attese, soddisfacimento degli utenti);

Adempimento, con riferimento all'attuazione di prescrizioni normative caratterizzate da particolare complessità o valore strategico (assolvimento di obblighi di legge di carattere eccezionale od particolare gravosità);

Garanzia, con riferimento ad attività finalizzate alla trasparenza e alla partecipazione dei cittadini (strumenti di partecipazione, accesso agli atti, trasparenza).

Il mancato raggiungimento di un obiettivo per cause non imputabili ai soggetti cui è stato assegnato determina l'impossibilità di valutazione dell'obiettivo stesso, che deve intendersi raggiunto.

Art. 74 - Soggetti coinvolti nella valutazione

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

il Sindaco, valuta il Segretario comunale, anche per le eventuali funzioni di Responsabile di EQ, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento con l'eventuale supporto del Nucleo di Valutazione nonché valuta i Titolari di posizione organizzativa, dopo aver acquisito la proposta dal Nucleo di Valutazione;

la Giunta, per l'adozione del Piano della performance e della Relazione sulla performance;

il Nucleo di Valutazione, per la valutazione della performance di Ente e la proposta di valutazione dei Titolari di EQ con l'eventuale supporto del Segretario Comunale;

i Titolari di EQ valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione;

Nel caso in cui un soggetto, nel corso dell'anno di riferimento, debba essere valutato da più valutatori, otterrà una valutazione da ciascun valutatore per quanto riguarda le competenze e i comportamenti (periodo di tempo minimo: un mese). La valutazione finale delle competenze e dei comportamenti è rappresentata dalla media ponderata in relazione al periodo di tempo di assegnazione a ciascun valutatore. La valutazione degli obiettivi e della performance organizzativa invece sarà effettuata dall'ultimo valutatore in ordine temporale.

Art. 75 – Modalità di valutazione

I soggetti che devono essere valutati dovranno produrre e trasmettere al valutatore entro il 31 marzo una relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta.

Il Nucleo di Valutazione, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può accedere e acquisire ulteriore documentazione utile anche attraverso gli uffici, altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui e interviste mirate con gli Amministratori, il Segretario comunale e i Responsabili stessi.

Nella valutazione si tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e, sulla base delle previsioni legislative, della esistenza di procedimenti disciplinari, di procedimenti penali, di procedimenti amministrativi e contabili, segnalazioni dei cittadini addebitati ai dipendenti e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività ed alla immagine dell'Ente.

Le osservazioni del Nucleo di Valutazione e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un'apposita scheda sottoscritta dal valutatore stesso e dal valutato, oppure in specifica relazione o verbale.

La raccolta di informazioni non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, ma tesa semplicemente a migliorare il processo valutativo, e non ne vincola il contenuto che è sempre in capo all'organismo di valutazione.

Art. 76 - Gli ambiti della valutazione

Il processo valutativo del personale si articola in quattro step:

Fattori presupposto: condizioni necessarie, relative alla insussistenza di situazioni patologiche riguardanti gravi inadempienze, condanne definitive o sanzioni disciplinari non lievi che non consentono l'avvio del processo valutativo;

Fattori premianti: che consistono nell'attribuzione di punteggi nelle seguenti percentuali per quanto riguarda i Titolari di EQ:

- 1) in ragione del 40% per il conseguimento di risultati definiti mediante l'assegnazione di obiettivi individuali comunque riconducibili alle attività assegnate al Settore di competenza
- 2) in ragione del 30% per i comportamenti e per le competenze professionali e manageriali, nonché per la capacità di gestione e valutazione dei propri collaboratori mediante una significativa differenziazione dei giudizi
- 3) in ragione del 30% per la performance organizzativa.

Il punteggio massimo attribuibile in base ai citati fattori è comunque non superiore a 100 punti. I punti 1) e 3) rientrano nella valutazione della performance organizzativa che sarà condotta dal Nucleo di Valutazione, il punto 2) esprime una valutazione della performance individuale e sarà effettuata dal Sindaco.

Fattori premianti: che consistono nell'attribuzione di punteggi nelle seguenti percentuali per quanto riguarda i dipendenti non titolari di EQ:

in ragione del 40% per il conseguimento di risultati definiti mediante l'assegnazione di obiettivi che possono essere di gruppo o individuali;

in ragione del 30% per le competenze dimostrate e per i comportamenti professionali e organizzativi;

in ragione del 30% per la performance organizzativa.

Il punteggio massimo attribuibile in base ai citati fattori è comunque non superiore a 100 punti.

Fattori di incremento: finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel Piano delle performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione come indicato al successivo art. 21.

Fattori di riduzione consistenti nella riduzione del punteggio ottenuto con i punti precedenti qualora si riscontrino, in modo oggettivo, inadempienze di cui al successivo art. 22.

Non si procede alla valutazione dei dipendenti che sono stati effettivamente in servizio per un periodo inferiore a 30 giorni nell'arco dell'anno.

Art. 77 - I fattori presupposto

Hanno lo scopo di individuare quelle condizioni che, sia dal punto di vista etico o comportamentale, sia dal punto di vista oggettivo, non consentono l'avvio del processo valutativo, in quanto, a carico del soggetto valutato, si sono verificate situazioni particolarmente gravi che hanno determinato almeno una delle seguenti condizioni:

l'accertamento di gravi responsabilità relative al danno all'immagine dell'ente, in forza di pronunce della Corte dei Conti;

condanna per reati contro la pubblica amministrazione;

gravi e reiterate inadempienze relativamente alla prevenzione della corruzione o della trasparenza che hanno dato luogo alla comminazione di sanzioni disciplinari superiori alla multa, ovvero che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare;

violazione di obblighi comportamentali che abbiano comportato una sanzione disciplinare superiore alla multa, ovvero, in alternativa, che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare;

violazione delle disposizioni contenute nell'articolo 7 del D.Lgs 165/2001, in materia di stipula di contratti di collaborazione (comma 5-bis, art. 7 del D. Lgs. 165/2001).

Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa non si applica il fattore di cui alla lettera e) del comma precedente.

Art. 78 - Fattori premianti della performance

I fattori premianti per i Responsabili di EQ sono suddivisi tra:

performance individuale, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle competenze professionali e manageriali e ai comportamenti organizzativi, quale apporto del valutato alla performance in generale;

performance organizzativa, in relazione al raggiungimento degli indicatori a livello di Ente preventivamente definiti.

I fattori premianti per il personale dipendente non titolare di EQ sono suddivisi tra:

performance individuale, che consiste nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali ed organizzativi e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

performance organizzativa, in relazione al raggiungimento degli indicatori a livello di Ente preventivamente.

Art. 79 - Performance individuale – obiettivi specifici

Nell'ambito della performance individuale, quando vengono assegnati specifici obiettivi individuali, a ciascuno di essi può essere attribuito un "peso di incidenza", in base alla strategicità di ciascuno, nel rispetto del punteggio massimo attribuibile, nel contesto della valutazione complessiva. In caso di mancata definizione si applica la media aritmetica tra tutti gli obiettivi.

Il punteggio che viene attribuito al singolo obiettivo, in sede di valutazione, è dato dal prodotto tra peso dell'obiettivo e grado di attuazione dello stesso.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi riportati da tutti gli obiettivi assegnati. In ogni caso il punteggio complessivo non può superare il valore di 40.

Art. 80 – Performance individuale - Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi dei Responsabili di EQ

Le competenze professionali e manageriali e i comportamenti organizzativi rilevanti ai fini della performance individuale dei Responsabili di EQ sono descritte nell'allegata scheda n. 2.

Nell'ambito della performance individuale alle competenze e ai comportamenti organizzativi viene attribuito un "peso di incidenza", in base alla rilevanza di ciascuno, nel rispetto del punteggio massimo attribuibile, nel contesto della valutazione complessiva.

Il punteggio massimo attribuibile viene fissato in 30 punti.

Art. 81 – Performance individuale – Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi dei dipendenti

Le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi rilevanti ai fini della performance individuale dei dipendenti sono descritti nell'allegata scheda n. 3.

Nell'ambito della performance individuale alle competenze e ai comportamenti organizzativi viene attribuito un "peso di incidenza", in base alla rilevanza di ciascuno, nel rispetto del punteggio massimo attribuibile, nel contesto della valutazione complessiva.

Il punteggio massimo attribuibile viene fissato in 30 punti.

Art. 82 - La Performance organizzativa

La performance organizzativa afferisce al conseguimento dell'attività programmatica complessiva dell'Ente in linea con i piani programmatici strategici nel quadro della sua mission e degli ambiti istituzionali di intervento.

La valutazione della performance organizzativa, alla quale concorrono tutti i dipendenti, viene collegata:

al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi desunti dal Piano della performance (media valore dei singoli Settori), ad eventuali obiettivi trasversali a carattere generale, attinenti

alle priorità dell'Amministrazione e la cui realizzazione compete a tutti i dipendenti in relazione al Settore ed al ruolo rivestito.

Il punteggio complessivo che può essere attribuito a questo fattore non può superare il valore di 30 di cui alle schede allegato 2, 3 e 4.

Art. 83 - Fattori di incremento

I fattori di incremento per i Responsabili di EQ identificano il punteggio "aggiuntivo" attribuito in relazione a particolari benefici per l'attività amministrativa o all'attuazione di attività, di particolare rilievo o impegno, non previste (né prevedibili) nella fase di programmazione, per un punteggio massimo di 10:

FATTORI DI INCREMENTO	PUNTEGGIO
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state inserite nel Piano della Performance	fino a 3 punti
Effettuazione di attività complesse e gravose per effetto di imprevisti o per	fino a 4
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati, a decorrere dal sesto giorno lavorativo di sostituzione, o per	fino a 3 punti

Per i dipendenti non titolari di EQ si applicano i fattori di incremento che seguono, per un punteggio massimo di 10:

FATTORI DI INCREMENTO	PUNTEGGIO
Effettuazione di attività complesse e gravose per effetto di imprevisti o per	fino a 5
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati, a decorrere dal sesto giorno lavorativo di sostituzione, o	fino a 5 punti

Il punteggio dei "fattori di incremento" viene sommato a quello dei fattori di valutazione.

In ogni caso il punteggio complessivo del valutato non può superare il valore massimo pari a 100 e l'eventuale differenziale in eccesso non sarà conteggiato.

Art. 84 - Fattori di riduzione

Consistono nell'applicazione di punteggi negativi in corrispondenza di oggettive inadempienze o del mancato rispetto di obblighi comportamentali, le cui fattispecie, per i Responsabili di EQ, sono le seguenti:

mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: risarcimento del danno, indennizzo, commissario ad acta, mancata emanazione del provvedimento;

mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa non riconducibili ai fattori presupposti;

mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione;

inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies), accertate in sede di valutazione della performance;

rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti;

indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa;

avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio.

Per i dipendenti non titolari di EQ si applicano, laddove possibile in relazione ai compiti assegnati, i fattori di riduzione che seguono:

mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: risarcimento del danno, indennizzo, commissario ad acta;

mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o

trasparenza amministrativa non riconducibili ai fattori presupposti;

mancato rispetto delle direttive impartite dal Responsabile di EQ;

inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies);

L'applicazione dei fattori di cui al presente articolo viene effettuata riducendo il punteggio calcolato di un punto per ogni fattore.

Art. 85 - Valutazione complessiva

La valutazione complessiva deriva dalla somma algebrica dei fattori di cui ai precedenti articoli, e viene effettuata utilizzando le apposite schede allegate al presente regolamento, che ne sintetizza i risultati.

Si considera negativa, ai fini dell'applicazione dell'art. 3, comma 5bis, del decreto legislativo n.150/2009, una valutazione complessiva con punteggio inferiore a 40/100. Ove reiterata nel corso di un triennio, tale valutazione può condurre a procedimenti disciplinari per insufficiente rendimento, con applicazione dell'art. 55 quater del decreto legislativo n.165/2001.

Il Nucleo di Valutazione a conclusione del processo valutativo dei Responsabili di EQ predisponde la proposta di valutazione e la trasmette al Sindaco. Entro 10 gg dalla data di trasmissione al Sindaco, in assenza di rilievi da parte dello stesso, la valutazione viene trasmessa ai Titolari di EQ.

Trascorsi 10 giorni dalla data di trasmissione, in assenza di rilievi da parte dei Titolari di EQ, la proposta del Nucleo di Valutazione diviene definitiva.

I Responsabili di EQ a conclusione del processo valutativo del personale loro assegnato predispongono, per le voci di loro competenza, la scheda di valutazione e dopo aver acquisito dal Nucleo di valutazione la valutazione della performance organizzativa gliela trasmettono.

Ciascun Responsabile di EQ, nel ruolo di valutatore del personale funzionalmente dipendente dal Centro di Responsabilità assegnatoli, assicura, compatibilmente con la struttura organizzativa dell'Ente e ove necessario con adeguata motivazione, la differenziazione dei giudizi dei valutati. Nel caso in cui ad un Responsabile di EQ sia assegnato un solo dipendente e quindi non sia possibile effettuare la differenziazione dei giudizi, a tale parametro sarà assegnato il punteggio massimo previsto. Al fine di assicurare omogenei approcci e standard valutativi, i Responsabili di EQ, prima della conclusione della valutazione dei propri collaboratori, possono effettuare incontri di calibrazione, che servono a ponderare le valutazioni finali del personale, alla presenza del Nucleo di valutazione.

Art. 86 – Metodologia di valutazione per il Segretario Comunale

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario comunale si riferisce alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette a tale figura professionale, nonché al contributo fornito ed alla collaborazione prestata nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

Gli obiettivi di performance assegnati al Segretario comunale sono connessi alle funzioni ricomprese nell'articolo 97 del decreto legislativo n.267/2000, con specifico riguardo alle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ove attribuite.

La metodologia di valutazione per il Segretario comunale si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente a lui assegnati con il Piano della performance, le competenze professionali e manageriali ed i comportamenti organizzativi come da scheda allegata n. 4.

la performance organizzativa, intesa come performance dell'Ente nel suo complesso, applicando i fattori indicati per i Titolari di EQ.

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 30 punti, mentre al grado di raggiungimento degli obiettivi si attribuisce un peso di 40 punti, le competenze professionali e manageriali ed i comportamenti organizzativi si attribuisce un punteggio pari a 30.

La valutazione del Segretario comunale viene effettuata dal Sindaco, il quale può avvalersi del supporto del Nucleo di Valutazione.

Per i relativi adempimenti si procede secondo quanto disposto con riguardo alla metodologia di valutazione dei Responsabili di EQ. In particolare, trovano applicazione anche per il Segretario comunale i fattori di esclusione, di incremento e di riduzione descritti per i dipendenti titolari di EQ.

Art. 87 – Procedura conciliativa

Per procedure di conciliazione s'intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance e a prevenire eventuali contenziosi in sede giurisdizionale. Nessun procedimento di conciliazione può essere iniziato prima della consegna della scheda di valutazione.

Gli esiti della valutazione, sintetizzati nelle apposite schede allegate al presente regolamento, vengono infatti comunicati tempestivamente agli interessati.

Dalla data di consegna della scheda di valutazione, ogni dipendente ha il termine, tassativo e a pena di decadenza, di sette giorni per chiedere, mediante nota scritta, l'attivazione di una procedura di conciliazione secondo le seguenti modalità:

Segretario: può presentare motivate e circostanziate argomentazioni al Sindaco; è facoltà del Segretario chiedere di essere sentito dal Nucleo di Valutazione. La mancata revisione della valutazione entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta, equivale a conferma della valutazione originaria.

Responsabili di EQ: possono presentare motivate e circostanziate argomentazioni al Nucleo di Valutazione, chiedendo il riesame della proposta di valutazione. Il valutatore dovrà esprimersi sulle osservazioni presentate entro i successivi dieci giorni sentito il Segretario comunale. E' facoltà del dipendente chiedere di essere ascoltato dal Nucleo di Valutazione e di farsi assistere da un procuratore

ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La procedura si chiude con la formazione di un verbale riportante i contenuti definitivi e non appellabili della valutazione, siano essi derivanti dalla presenza o meno di un accordo.

Altri dipendenti: possono chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Responsabile valutatore che è tenuto ad esprimersi in maniera definitiva entro i successivi dieci giorni, sentito il Segretario comunale che opera un controllo formale sul rispetto e la coerenza con il presente regolamento e le norme di riferimento. E' facoltà del dipendente chiedere di essere ascoltato anche in presenza del Responsabile di EQ di riferimento e di farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La procedura si chiude con la formazione di un verbale riportante i contenuti definitivi e non appellabili della valutazione, siano essi derivanti dalla presenza o meno di un accordo.

Non è comunque ammesso ricorso comparativo con altri dipendenti.

Fino a quando non siano decorsi inutilmente i termini per la presentazione delle procedure conciliative di cui sopra o non siano definite completamente tali procedure, non può farsi luogo alla liquidazione dei compensi spettanti al personale o ai Responsabili di EQ, a seconda delle procedure conciliative in corso, che abbiano comunque influenza sulla valutazione finale.

Al fine di scoraggiare la presentazione di ricorsi strumentali ed a carattere meramente dilatorio, nell'esame dei ricorsi si deve necessariamente partire dal presupposto, consolidato nella giurisprudenza, che la persona od organo chiamato a valutare è dotato di ampio potere discrezionale, per cui il sindacato sul corretto esercizio del potere valutativo può riguardare solo profili di manifesta illogicità, contraddittorietà o assoluto difetto di motivazione ove questa sia espressamente richiesta.

Art. 88 –Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico- amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

2. La Relazione sulla performance di cui al comma 1 può essere unificata al Rendiconto di gestione.

3. Il Rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

TITOLO VII

Disposizioni diverse, transitorie e finali

Art. 89 - Delegazione di parte pubblica

1. La Delegazione di parte pubblica di cui al contratto collettivo nazionale di comparto è formata dai Responsabili di EQ e dal Segretario comunale. Le funzioni di Segretario verbalizzante vengono svolte da un dipendente assegnato all'Ufficio personale.

Art. 90 - Relazioni sindacali

1. Il Comune garantisce lo sviluppo delle relazioni sindacali, nel rispetto dei diversi ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale, con l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività.

2. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza secondo le modalità e le forme stabilite dai contratti collettivi di lavoro nazionali e decentrati.

3. L'esercizio delle competenze attribuite ai diversi organi dell'Ente dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, è svolto nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali definito dalla contrattazione collettiva. Nei casi stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, i conseguenti atti e provvedimenti sono adottati nel rispetto dei contenuti definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale e decentrata, della preventiva concertazione, nonché degli obblighi di informazione.

Art. 91 Orario di lavoro

1. È riservata al Segretario Comunale la disciplina generale dell'orario di servizio, dell'orario di lavoro e dell'orario di apertura degli uffici al pubblico, sentito, in quest'ultimo caso, il Sindaco.

2. È demandata ai Responsabili di EQ, nel rispetto delle disposizioni generali di cui al comma 1, relativamente al proprio Settore:

- a) la determinazione dei rientri pomeridiani;
- b) la determinazione dell'orario di lavoro;
- c) la determinazione dei turni di servizio.

3. Quanto sopra deve essere sempre puntualmente comunicato all'Ufficio personale per gli adempimenti conseguenti.

Art. 92 - Norma finale e di rinvio

1. Con l'entrata in vigore della presente normativa s'intende abrogato ogni altro precedente Regolamento in materia.

2. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento, si fa riferimento alle disposizioni di legge in vigore.

3. Modifiche al presente Regolamento possono essere apportate dalla Giunta in un qualsiasi momento, adottando delibere relative alle materie qui disciplinate; in tal caso dette delibere devono contenere l'espressa dizione: "con il presente atto si intende modificato, per le materie qui disciplinate, il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi".

SCHEDA OBIETTIVO – Scheda n. 1 per la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance

Settore				
Servizio				
Responsabile				
Scheda relativa al triennio			Scheda relativa all'anno	
Obiettivo	(titolo)			
	(descrizione, motivazione, situazione di partenza)			
Durata prevista		(inizio - fine)		
Altri servizi coinvolti				
Risorse umane coinvolte				
Risorse finanziarie previste				
Indicatore risultato		(descrizione)		
Risultato atteso		(dati quali/quantitativi)		
Eventuale peso % dell'obiettivo				
% di realizzazione				
Valore di riferimento				

Obiettivi operativi	(descrizione)			
(eventuali)				
Indicatore risultato	(descrizione)			
Risultato atteso	(dati quali/quantitativi)			
Eventuale peso % dell'obiettivo operativo				
% di realizzazione				
Valore di riferimento				

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE FUNZIONARIO EQ

– Scheda allegato n. 2

per la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance

SETTORE				
FUNZIONARIO EQ				
ANNO				
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI			Grado raggiungimento obiettivo	Punti assegnati
OBIETTIVO1	eventuale peso	punti		
OBIETTIVO2	eventuale peso	punti		
OBIETTIVO3	eventuale peso	punti		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI (max 40 Punti)				
Competenze professionali e manageriali, comportamenti				
<p><i>Capacità operativa</i> – Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.</p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguata, 2=migliorabile, 3=quasi adeguata, 4=adeguata, 5=ottima)</p>			0 a 5	
<p><i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> – Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e rispondenza del lavoro ai requisiti qualitativi di efficacia, precisione e accuratezza.</p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguata, 2=migliorabile, 3=quasi adeguata, 4=adeguata, 5=ottima)</p>			0 a 5	

<p><i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> – Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e capacità di impiegare il personale assegnato in modo efficace ed efficiente verso il raggiungimento degli obiettivi della struttura gestita.</p> <p>(0= inadeguata, 1=migliorabile, 2=adeguata, 3=ottima)</p>	<p>0 a 3</p>	
<p><i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento nella pianificazione e organizzazione delle attività.</p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguato, 2=migliorabile, 3=quasi adeguato, 4=adeguato, 5=ottimo)</p>	<p>0 a 5</p>	
<p><i>Autonomia e flessibilità</i> – Capacità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, individuando le soluzioni migliori e capacità di adattarsi alle esigenze mutevoli.</p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguata, 2=migliorabile, 3=quasi adeguata 4=adeguata, 5=ottima)</p>	<p>0 a 5</p>	

<p><i>Collaborazione</i> – Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo con gli organi di governo, con il Segretario comunale, con gli altri Funzionari EQ e con i dipendenti.</p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguata, 2=migliorabile, 3=quasi adeguata, 4=adeguata, 5=ottima)</p>	0 a 5	
<p><i>Capacità di differenziazione dei giudizi</i> – Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi.</p> <p>(0=inadeguata, 1=quasi adeguata, 2= adeguata)</p>	0 a 2	
PUNTEGGIO TOTALE COMPETENZE/COMPORAMENTI		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Performance complessiva ente ed eventuali obiettivi trasversali	0 a 30	
Totale performance organizzativa (max 30 punti)		
Data valutazione	IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	
Data per presa visione	Il soggetto valutato	
TABELLA RIASSUNTIVA		
Raggiungimento degli obiettivi		
Competenze e comportamenti dimostrati		
Performance organizzativa		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE		
FATTORI DI INCREMENTO		punteggio
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state inserite nel Piano della Performance	fino a 3 punti	
Effettuazione di attività complesse e gravose per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	fino a 4 punti	

Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati, a decorrere dal sesto giorno lavorativo di sostituzione, o per sostituzioni oltre le due settimane di ferie	fino a 3 punti	
Totale		
FATTORI DI RIDUZIONE	ricorrenza si/no	riduzione

mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: risarcimento del danno, indennizzo, commissario ad acta, mancata emanazione del provvedimento		
mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa non riconducibili ai fattori presupposti		
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (art.55 sexies), accertate in sede di valutazione della performance		
rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio		
Totale		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Punteggio risultante dai fattori premianti		
Fattori di incremento +		
Fattori di riduzione -		
PUNTEGGIO FINALE CONSEGUITO		

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

SCHEMA VALUTAZIONE PERSONALE ANNO ____ – Scheda allegato n. 3 per la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance

SETTORE				
FUNZIONARIO EQ				
DIPENDENTE				
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (assegnati o di Settore)			Grado raggiungimento obiettivo	Punti assegnati
OBIETTIVO1	eventuale peso	punti		
OBIETTIVO2	eventuale peso	punti		
OBIETTIVO3	eventuale peso	punti		
OBIETTIVI SETTORE	In assenza di obiettivi individuali			
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI (max 40 Punti)				
Competenze dimostrate e comportamenti professionali e				
<p><i>Partecipazione all'attività complessiva per il raggiungimento degli obiettivi - Impegno profuso nella realizzazione degli obiettivi assegnati dal responsabile/organo di vertice al fine di portarli a termine correttamente.</i></p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguata, 2=migliorabile, 3=quasi adeguata, 4=adeguata, 5=ottima)</p>			0 a 5	
<p><i>Rispetto dei tempi e dei lavori concordati – Capacità di compiere i propri compiti in maniera attenta e puntuale e di adoperarsi per la semplificazione e la riduzione dei tempi.</i></p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguato, 2=migliorabile, 3=quasi adeguato, 4=adeguato, 5=ottimo)</p>			0 a 5	

<p><i>Precisione e accuratezza nel lavoro</i> - Capacità di svolgere il lavoro assegnato secondo requisiti qualitativi di precisione e accuratezza.</p> <p>(0= inadeguata, 1=migliorabile, 2=quasi adeguata, 3=adeguata, 4=ottima)</p>	<p>0 a 4</p>	
<p><i>Capacità adattativa al cambiamento</i> - Capacità di modificare il proprio comportamento professionale, in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti, con flessibilità.</p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguata, 2=migliorabile, 3=quasi adeguata, 4=adeguata, 5=ottima)</p>	<p>0 a 5</p>	
<p><i>Capacità di collaborare con i colleghi</i> - Capacità di coinvolgersi nei processi lavorativi collaborando con il gruppo di lavoro, con i superiori e i colleghi.</p> <p>(0= inadeguata, 1=migliorabile, 2=adeguata, 3=ottima)</p>	<p>0 a 3</p>	

<p><i>Grado di autonomia nella realizzazione delle attività di competenza – Capacità di portare a termine in modo autonomo e corretto i compiti assegnati proponendo attività o soluzioni idonei al fine da conseguire.</i></p> <p>(0= inadeguato, 1= migliorabile, 2= quasi adeguato, 3= adeguato, 4= ottimo)</p>	0 a 4	
<p><i>Attenzione alla qualità ed alla soddisfazione dell'utenza - Capacità di intrattenere rapporti interpersonali corretti, orientati alla disponibilità e alla partecipazione all'ascolto e al rispetto dell'interlocutore e della sua privacy individuando le azioni necessarie per la tempestiva soddisfazione delle richieste.</i></p> <p>(0= inadeguata, 1=migliorabile, 2=quasi adeguata, 3=adeguata, 4=ottima)</p>	0 a 4	
PUNTEGGIO TOTALE COMPETENZE/COMPORAMENTI		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Performance complessiva ente ed eventuali obiettivi trasversali	0 a 30	
Totale performance organizzativa (max 30 punti)		
Data valutazione	IL FUNZIONARIO DI EQ	
Data per presa visione	Il soggetto valutato	
TABELLA RIASSUNTIVA		
Raggiungimento degli obiettivi (di Area o individuali)		
Competenze e comportamenti dimostrati		
Performance organizzativa		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE		
FATTORI DI INCREMENTO		punteggio

Effettuazione di attività complesse e gravose per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	fino a 5	
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati, a decorrere dal sesto giorno lavorativo di sostituzione, o per sostituzioni oltre le due settimane di ferie	fino a 5	
Totale		
FATTORI DI RIDUZIONE	ricorrenza	riduzione
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: risarcimento del danno, indennizzo, commissario ad acta		

Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa non riconducibili ai fattori presupposti		
Mancato rispetto delle direttive impartite dal Funzionario di EQ		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (art.55 sexies), accertate in sede di valutazione della performance		
Totale		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Punteggio risultante dai fattori premianti		
Fattori di incremento +		
Fattori di riduzione -		
PUNTEGGIO FINALE CONSEGUITO		

IL FUNZIONARIO DI EQ

SCHEMA VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE – Scheda allegato n. 4 per la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance

SEGRETARIO				
ANNO				
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI			Grado raggiungimento obiettivo	Punti assegnati
OBIETTIVO1	eventuale peso	punti		
OBIETTIVO2	eventuale peso	punti		
OBIETTIVO3	eventuale peso	punti		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI (max 40 Punti)				
Competenze professionali e manageriali, comportamenti				
<p><i>Interazione con gli organi di indirizzo politico – Capacità di recepire le esigenze e le aspettative dell'organo politico e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</i></p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguata, 2=migliorabile, 3=quasi adeguata, 4=adeguata, 5=ottima)</p>			0 a 5	
<p><i>Partecipazione - Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza</i></p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguata, 2=migliorabile, 3=quasi adeguata, 4=adeguata, 5=ottima)</p>			0 a 5	

<p><i>Supporto giuridico agli amministratori e ai Funzionari di EQ</i></p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguato, 2=migliorabile, 3=quasi adeguato, 4=adeguato, 5=ottimo)</p>	<p>0 a 5</p>	
<p><i>Espletamento incarichi aggiuntivi conferiti dal Sindaco odisposti in regolamenti comunali</i></p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguato, 2=migliorabile, 3=quasi adeguato, 4=adeguato, 5=ottimo)</p>	<p>0 a 5</p>	
<p><i>Coordinamento - raccordo delle attività dei Funzionari di EQ, intesa come capacità di svolgere attività preventiva di indirizzo, informativa e di controllo delle singole figure apicali</i></p> <p>(0=insufficiente 1=inadeguato, 2=migliorabile, 3=quasi adeguato, 4=adeguato, 5=ottimo)</p>	<p>0 a 5</p>	

<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo e sereno, in particolare con gli organi di governo e con i Funzionari di EQ (0=insufficiente 1=inadeguata, 2=migliorabile, 3=quasi adeguata, 4=adeguata, 5=ottima)		0 a 5	
PUNTEGGIO TOTALE COMPETENZE/COMPORAMENTI			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
Performance complessiva ente ed eventuali obiettivi trasversali		0 a 30	
Totale performance organizzativa (max 30 punti)			
Data valutazione	IL SINDACO		
Data per presa visione	Il soggetto valutato		

TABELLA RIASSUNTIVA		
Raggiungimento degli obiettivi		
Competenze e comportamenti dimostrati		
Performance organizzativa		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE		
FATTORI DI INCREMENTO		punteggio
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state inserite nel Piano della Performance	fino a 3 punti	
Effettuazione di attività complesse e gravose per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	fino a 4 punti	
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati, a decorrere dal sesto giorno lavorativo di sostituzione, o per sostituzioni oltre le due settimane di ferie	fino a 3 punti	
	Totale	
FATTORI DI RIDUZIONE	ricorrenza	riduzio

		ne
mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: risarcimento del danno, indennizzo, commissario ad acta, mancata emanazione del provvedimento;		
mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa non riconducibili ai fattori presupposti		
mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (art.55 sexies), accertate in sede di valutazione della performance		
rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio		
Totale		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Punteggio risultante dai fattori premianti		
Fattori di incremento +		
Fattori di riduzione -		
PUNTEGGIO FINALE CONSEGUITO		

IL SINDACO