

Allegato B alla deliberazione della Giunta comunale in data 4 giugno 2026, n. 217
(proposta deliberativa n. 237 del 3 giugno 2026)

COMUNE DI RIMINI

Regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, di cui all'articolo 15 comma 2, lettere a) e b) del CCNL 23 febbraio 2026

1. Impostazione generale del modello di valutazione

La valutazione della performance individuale è finalizzata al miglioramento del rendimento organizzativo, allo sviluppo professionale e al miglioramento dei servizi pubblici erogati dall'ente. La valutazione fa riferimento al grado di realizzazione degli obiettivi, alla qualità e quantità dell'apporto individuale e ai comportamenti organizzativi.

La corresponsione del trattamento economico accessorio ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è collegata alla valutazione della performance individuale, alla misurazione e alla valutazione della performance organizzativa ed ai singoli obiettivi specifici. I percorsi di crescita professionale e lo sviluppo della carriera dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione sono correlati anche alla valutazione individuale nei modi espressamente previsti dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi.

2. Descrizione tecnica del sistema di valutazione

L'attività ordinaria del Comune di Rimini

L'ente è dotato, dalla metà degli anni '90, di un sistema di misurazione analitico della produttività del lavoro, la cui metodologia è stata approvata con deliberazione della Giunta comunale in data 19 aprile 1994, n. 711. Tale sistema consente di ricavare un indicatore complessivo di produttività dei singoli uffici e, per aggregazioni successive, delle unità organizzative, delle strutture dirigenziali e dell'ente nel suo complesso. La produttività del lavoro viene rilevata attraverso i risultati della produzione (attività routinarie e progettuali) e le risorse impiegate (ore effettivamente lavorate); l'indice che ne deriva è definito Ipe (indice di produzione effettiva). Per effettuare un rapporto tra quantità omogenee, i risultati di produzione sono "omogeneizzati" attraverso un tempo standard di produzione. In pratica, le diverse quantità di output ottenute (ad es. 100 prestazioni erogate) sono moltiplicate per il tempo standard occorrente per "produrre" una unità di output (ad es. 1 ora), in modo da determinare un carico di lavoro standard (nell'esempio fatto, 100 ore). Il carico di lavoro standard rappresenta quindi l'output del processo produttivo espresso attraverso la quantità delle ore lavorate. Pertanto, se le risorse impiegate (ore effettivamente lavorate) sono uguali al carico di lavoro standard così calcolato, l'indice di produzione effettiva sarà uguale a 1 e denoterà un risultato di produttività soddisfacente. Un'Ipe maggiore di 1 indica un risultato di produttività buono (migliore dello standard); un'Ipe minore di 1 indica invece un risultato di produttività da migliorare (peggiore dello standard).

L'ente è altresì dotato di un sistema di controllo della gestione per rilevare a consuntivo l'output realizzato e la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche.

Infine, per apprezzare gli aspetti qualitativi dei risultati prodotti, nel processo di valutazione si tiene conto anche delle risultanze delle indagini di customer satisfaction sui servizi che l'hanno già attivata e su quelli su cui l'amministrazione in futuro intenderà attivarle.

La valutazione degli obiettivi gestionali

I parametri da prendere in considerazione per la valutazione degli obiettivi gestionali e i punteggi massimi di riferimento sono i seguenti:

- 1) Performance organizzativa della struttura di appartenenza, considerata come gestione di tutte le attività ordinariamente affidate alla struttura, misurata sulla base della metodologia dei cosiddetti carichi di lavoro.
- 2) Obiettivi individuali gestionali assegnati con il PIAO o analogo strumento di programmazione e distinti in tre tipologie:
 - A: obiettivi che presentano elevato rischio gestionale, elevato valore ed elevata complessità o trasversalità;
 - B: obiettivi di livello elevato su almeno due dei tre criteri sotto indicati;
 - C: obiettivi di livello elevato su un solo criterio o meno tra quelli sotto indicati.

Gli obiettivi sono differenziati mediante un sistema di pesatura basato sui seguenti criteri:

- rischio gestionale associato all'obiettivo (il rischio gestionale è definibile come "rischio di mancato o parziale conseguimento dell'obiettivo");
- valore dell'obiettivo valutato con riferimento alla sua rilevanza strategica ed alla sua diretta connessione con importanti e visibili impatti esterni (misurati da indicatori di qualità della vita e/o indicatori di qualità percepita) o interni (misurati da indicatori di efficacia organizzativa dell'ente);
- trasversalità o complessità: ossia il raggiungimento dell'obiettivo implica l'azione e l'intervento di più strutture organizzative (obiettivi trasversali) e implica l'applicazione di principi di azione integrata e lavoro in team o richiede il coordinamento di più soggetti, anche esterni all'ente. Tale condizione è necessaria per gli obiettivi di tipo "A".

La collocazione degli obiettivi gestionali nelle tre fasce è pubblicata nell'intranet aziendale e nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'ente, sottosezione controlli e rilievi sull'amministrazione – OIV/Nuclei di Valutazione – Altri atti degli OIV/Nuclei di valutazione, nonché nella sottosezione Disposizioni Generali - Atti generali - programmazione strategico gestionale - PIAO, successivamente alla sua adozione.

La valutazione del grado di conseguimento dell'obiettivo (basata su standard e indicatori di risultato) consente un apprezzamento quali-quantitativo dei risultati mediante un punteggio numerico graduato in base ad una scala di giudizi (eccellente, ottimo, elevato, buono, non pienamente positivo, negativo), in funzione del livello di conseguimento dell'obiettivo e della fascia in cui l'obiettivo è collocato, come indicato in figura 1.

FIGURA 1

Livello di conseguimento			
Di molto superiore alle attese	eccellente	ottimo	elevato
Di poco superiore alle attese	ottimo	elevato	buono
in linea con le attese	elevato	buono	buono
di poco inferiore alle attese	buono	buono	non pienamente positivo
inferiore alle attese	non pienamente positivo	non pienamente positivo	negativo
di molto inferiore alle attese	negativo	negativo	negativo
	A	B	C
	Fascia obiettivi		

Ogni risultato atteso è definito con riferimento agli obiettivi riportati negli atti di programmazione.

La verifica e certificazione a consuntivo della performance organizzativa relativa alle attività ricorrenti e progettuali gestite, in funzione dell'apprezzamento dell'effettivo incremento di produttività e di miglioramento quali-quantitativo della produzione ed il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, compete al Nucleo di valutazione.

L'atto di valutazione rispetto ai parametri legati agli obiettivi è un giudizio complessivo derivante non solo da misurazioni numeriche/analitiche, ma anche da un processo di analisi, di discussione e di valutazione di sintesi delle attività realizzate dal titolare incarico di Elevata Qualificazione e dai servizi dell'ente.

La valutazione dei comportamenti organizzativi

La valutazione dei comportamenti organizzativi riguarda le modalità con le quali i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione esplicano il loro ruolo professionale per il raggiungimento degli obiettivi in un determinato contesto lavorativo. Tali comportamenti rappresentano un insieme di azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

I fattori di valutazione sono i seguenti:

1) Orientamento ai risultati:

Capacità di finalizzare con determinazione, rapidità e costanza la propria attività al conseguimento di risultati effettivi (tempi, precisione, rispondenza ai bisogni);

2) Capacità di programmazione e controllo:

Capacità di programmare e organizzare efficacemente le attività proprie ed eventualmente degli altri, le risorse e il tempo disponibile, controllando continuamente lo svolgersi del processo e la qualità del prodotto/servizio;

3) Propensione all'aggiornamento e al nuovo, adattamento ai cambiamenti organizzativi:

Capacità di adattarsi al cambiamento, di individuare, proporre e implementare soluzioni innovative, coniugata al desiderio di apprendere e aggiornarsi; capacità di cogliere le trasformazioni organizzative, adattando il proprio comportamento;

4) Incisività nell'azione complessiva dell'Ente, Propositività e Problem solving:

Capacità di impostare e risolvere correttamente i problemi agendo con metodo; atteggiamento propositivo e capace di attivarsi senza essere stimolati a procedere; capacità di suggerire e segnalare miglioramenti. Capacità di traguardare la propria azione oltre il settore di appartenenza in un'ottica di performance complessiva di ente. Capacità di collaborare con il Dirigente e il Capo Dipartimento di riferimento nei compiti di proposta, attuazione e verifica delle misure previste dal piano anticorruzione.

5) Disponibilità ai rapporti interpersonali e organizzativi, capacità di lavorare in gruppo, autorevolezza:

Capacità di gestire gli scambi con persone e uffici in un'ottica di comprensione e collaborazione e di avere consapevolezza della cultura aziendale e della dinamica organizzativa; capacità di integrare il proprio lavoro con quello di altri soggetti appartenenti o meno alla struttura/ente di pertinenza.

6) Competenze professionali:

Capacità di applicare e approfondire le competenze professionali e le tecniche possedute con autonomia ed elevata qualità di prodotto. Viene inoltre in rilievo la capacità di ampliare e potenziare il proprio bagaglio di competenze e conoscenze professionali per affrontare e sostenere ruoli articolati e diversificati.

7) Capacità di gestire, motivare, responsabilizzare i propri collaboratori:

Capacità di potenziare le capacità dei collaboratori, di formarli, istruirli, ripartire equamente le attività assegnate ed orientare la loro attività verso comportamenti eticamente corretti, nonché collaborare col Dirigente per la corretta valutazione del proprio personale.

Inoltre, in attuazione delle disposizioni contenute nella legge 6 novembre 2012, n. 190 e della Sotto-Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza), verranno valutate l'attenzione e la cura

dimostrate dai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione nell'informare il personale direttamente gestito sulle misure di prevenzione dei rischi corruttivi adottate e sulle modalità di attuazione delle stesse, nonché nel vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione da parte del personale ad essi assegnato.

Tale fattore è applicabile solamente agli incaricati di cui all'articolo 15, comma 2, lettera a) del CCNL Funzioni locali 23 febbraio 2026.

I fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi potranno essere modificati annualmente dal Direttore generale o in sua assenza dal Segretario generale, sentito il Nucleo di valutazione.

Il Direttore generale o in sua assenza il Segretario generale coordinerà i dirigenti dell'Ente che effettueranno la valutazione del proprio personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione, in riferimento all'applicazione dei principi di valutazione previsti dalla vigente metodologia di valutazione, in modo da garantire coerenza ed omogeneità di giudizio.

3. Criteri di attribuzione dei punteggi valutativi

Punteggi attribuibili agli obiettivi gestionali, di performance organizzativa e ai comportamenti organizzativi

Il punteggio sarà attribuito agli obiettivi specifici e ai comportamenti organizzativi sulla base dei seguenti intervalli:

eccellente:	da 81 a 100 punti;
ottimo:	da 71 a 80 punti;
elevato:	da 61 a 70 punti;
buono:	da 51 a 60 punti;
non pienamente positivo:	da 1 a 50 punti;
negativo:	nessun punto.

Il punteggio totale sul livello di conseguimento degli obiettivi gestionali è ottenuto:

- sommando i punteggi ottenuti sui singoli obiettivi specifici;
- dividendo la somma così ottenuta per il numero degli obiettivi specifici.

Il punteggio totale sul livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa è attribuito come segue:

La performance organizzativa di struttura viene misurata per ciascuna struttura assegnata ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione attraverso la determinazione dell'indice di produzione effettiva (Ipe), capace di misurare le attività ordinarie e quelle progettuali.

Il punteggio è attribuito in maniera proporzionale all'indice di produzione effettiva realizzato dalla struttura nell'anno di riferimento, in base agli intervalli definiti nella seguente tabella:

Scala di punteggi riferiti all'Ipe	PUNTI PER IPE DI STRUTTURA ASSEGNATA AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ
$Ipe \geq 1,200$	Punti 100
$1,150 \geq Ipe \geq 1,199$	Punti 93,33
$1,100 \geq Ipe \geq 1,149$	Punti 86,67
$1,050 \geq Ipe \geq 1,099$	Punti 80

0,981 >= Ipe >= 1,049	Punti 73,33
0,900 >= Ipe >= 0,980	Punti 66,66
0,850 >= Ipe >= 0,899	Punti 60
0,800 >= Ipe >= 0,849	Punti 46,66
0,750 <= Ipe < 0,800	Punti 33,33
Ipe < 0,750	Punti 0

Il punteggio attribuito alla performance organizzativa, validato dal Nucleo di valutazione, è rilevabile dalla relazione sulla performance.

Annualmente in sede di redazione ed approvazione del PIAO ed in particolare della Sotto-Sezione “Performance” la tabella può essere aggiornata e modificata dalla Giunta previa indicazione del Direttore generale e del Nucleo di valutazione o, in assenza del Direttore generale, dal Nucleo di valutazione.

L’indice di produzione effettiva (Ipe) dei titolari di incarichi di cui all'articolo 15, comma 2, lettera b) del CCNL 23 febbraio 2026 è misurato con riferimento alla produttività individuale del “professional” (produttività della singola persona).

Il punteggio sui comportamenti organizzativi è ottenuto:

- sommando i punteggi ottenuti sui singoli fattori dei comportamenti organizzativi;
- dividendo la somma così ottenuta per il numero dei fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi.

Il giudizio di sintesi sulla prestazione è ottenuto calcolando la media ponderata tra il punteggio sugli obiettivi gestionali, il punteggio sugli obiettivi di performance organizzativa ed il punteggio sui comportamenti organizzativi.

I coefficienti di ponderazione sono definiti come segue: 45 per gli obiettivi gestionali; 15 per gli obiettivi di performance organizzativa; 40 per i comportamenti organizzativi.

Qualora il contesto nel quale il soggetto valutato opera evidenzi la necessità di spostare maggiormente l’attenzione sugli obiettivi gestionali, sugli obiettivi di performance organizzativa o sui comportamenti organizzativi, il Direttore generale o in sua assenza il Segretario generale, sentito il Nucleo di valutazione, può decidere coefficienti di ponderazione diversi da quelli adottati.

Accedono al sistema valutativo e premiante tutti i titolari di incarico di Elevata Qualificazione di cui all’art. 15, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni Locali 23 febbraio 2026 che nell’anno di riferimento hanno effettuato una presenza effettiva in servizio (con esclusione quindi di tutti i motivi di assenza), in ore, pari almeno a quella definita dal Contratto collettivo decentrato integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (ai sensi dell’art. 7 comma 4, lett. b) CCNL 23 febbraio 2026). Qualora l’incarico sia stato affidato o cessato in corso d’anno tale monte ore viene rideterminato in misura direttamente proporzionale alla durata dell’incarico stesso, ferma restando la presenza in servizio (quale titolare di incarico di EQ) per almeno 2 mesi nell’anno solare.

Ai fini dell’accesso al sistema valutativo è inoltre necessario che al titolare di incarico di Elevata Qualificazione siano stati assegnati nell’anno di riferimento uno o più obiettivi gestionali attraverso gli strumenti di programmazione.

4. Procedimento

Il dirigente di assegnazione, successivamente all'approvazione della Relazione sulla performance dell'anno cui la valutazione si riferisce, valuta il titolare di incarico di Elevata Qualificazione relativamente ai due profili oggetto di valutazione, ovvero gli "obiettivi gestionali" e i "comportamenti organizzativi".

In corso d'anno ogni incarico è sottoposto a verifica e, al termine dell'esercizio, alla valutazione finale, secondo il seguente schema:

- a) durante l'esercizio, il dirigente di assegnazione (dirigente presso la cui struttura organizzativa opera il titolare di incarico di Elevata Qualificazione) procede ad almeno una verifica infrannuale, solitamente contestualmente alla rendicontazione intermedia degli obiettivi gestionali, allo scopo di raccogliere elementi di valutazione e di coadiuvare la ricerca di correttivi utili ad indirizzare l'azione gestionale;
- b) al termine del periodo, il dirigente di assegnazione valuta i risultati raggiunti e predispone i documenti individuali di valutazione, che vengono portati a conoscenza del soggetto valutato;
- c) in seguito al ricevimento della valutazione il titolare di incarico di Elevata Qualificazione che non concordi con la stessa, formula per iscritto, entro 7 giorni lavorativi da quando la scheda viene sottoscritta per presa visione, le proprie osservazioni al dirigente di assegnazione che adotta la determinazione definitiva sulla valutazione.

Osservazioni e risposta sono raccolti nel fascicolo personale dell'incaricato di Elevata Qualificazione.

Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, il titolare di incarico di Elevata Qualificazione può attivare un contenzioso giurisdizionale innanzi al Giudice ordinario.

In caso di valutazione non positiva (inferiore al 51% del punteggio complessivo), così come previsto dall'articolo 18, comma 4 del CCNL 16 novembre 2022, il dirigente di assegnazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della scheda di valutazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

5. Disposizioni finali

La presente disciplina si applica dall'anno 2026.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE						
ANNO NOME, COGNOME ELEVATA QUALIFICAZIONE						
OBIETTIVI GESTIONALI						
	ECCELLENTE (81 – 100)	OTTIMO (71 – 80)	ELEVATO (61 – 70)	BUONO (51 – 60)	NON PIENAMENTE POSITIVO (1 – 50)	NEGATIVO (0)
Distribuzione punteggi obiettivi gestionali	0	0	0	0	0	0
PUNTEGGIO FINALE OBIETTIVI GESTIONALI						
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						
Performance di struttura così come certificata nella relazione sulla performance						
PUNTEGGIO FINALE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
	ECCELLENTE (81 – 100)	OTTIMO (71 – 80)	ELEVATO (61 – 70)	BUONO (51 – 60)	NON PIENAMENTE POSITIVO (1 – 50)	NEGATIVO (0)
Orientamento ai risultati						
Capacità di programmazione e controllo						
Propensione all'aggiornamento e al nuovo, adattamento ai cambiamenti organizzativi						
Incisività nell'azione complessiva dell'ente, propositività e problem solving						
Disponibilità ai rapporti interpersonali e organizzativi, capacità di lavorare in gruppo, autorevolezza						
Competenze professionali						
Capacità di gestire, motivare, responsabilizzare i propri collaboratori [solo per gli incarichi di cui all'articolo 15, comma 2, lettera a) CCNL 23/2/2026]						
Distribuzione punteggi comportamenti organizzativi	0	0	0	0	0	0
PUNTEGGIO FINALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						

GIUDIZIO FINALE SULLA PRESTAZIONE	
--	--

PUNTEGGIO FINALE SULLA PRESTAZIONE	
---	--

Data _____

Firma del valutatore _____

Data e firma del valutato (per presa visione) _____

Segue l'informativa in materia di protezione dei dati personali da adeguare periodicamente in relazione alla normativa in vigore