

ALLEGATO B)
AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI
VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il Comune di Predosa è Ente privo della qualifica dirigenziale ma dotato di livello di inquadramento nella categoria D e, pertanto, appartiene al gruppo di enti cui il CCNL del 21/05/2018 assegna la fascia retributiva di posizione da €. 5.000,00 a €. 16.000,00, importi annui da intendersi lordi e da suddividersi per 13 mensilità.

La valutazione sostanziale della posizione viene effettuata sulla scorta e in applicazione dei due macro elementi di valutazione di seguito elencati:

collocazione nella struttura globale e complessità organizzativa della singola posizione;

entità dell'attività gestionale esterna ed interna e responsabilità connesse.

In una prima fase si rende necessario attribuire un **coefficiente economico di posizione** alla posizione organizzativa da valutare, costituito da un valore numerico.

Tale coefficiente viene utilizzato, nella seconda fase del processo valutativo, per quantificare concretamente la retribuzione accessoria propria della singola posizione organizzativa individuata nell'ambito della complessiva struttura organizzativa dell'Ente .

Occorre, a questo scopo, procedere ad una minuziosa e dettagliata scomposizione dei macro elementi di cui sopra in più **elementi di valutazione**, maggiormente esplicativi dei contenuti dei macro elementi medesimi: vengono così individuati 13 elementi di valutazione, ripartiti in 2 ordini, di cui il primo ordine composto di dieci elementi afferenti alla **collocazione nella struttura globale e complessità organizzativa della singola posizione**, il secondo ordine di 3 elementi inerenti alla **entità dell'attività gestionale esterna ed interna e responsabilità connesse**.

Definiti gli elementi di valutazione, appare necessario fornire una scala di valori parametrici, per ognuno di essi, onde rendere possibile esprimerne l'incidenza diversificata sull'apprezzamento concreto della posizione organizzativa.

Per ciascuno dei 13 elementi di valutazione si sviluppa un apposito sistema ponderativo articolato in **parametri di apprezzamento**, ai quali viene attribuito uno specifico punteggio, espresso in valori decimali (da 1 a 10).

Il punteggio totale massimo conseguibile, da ciascuna posizione sottoposta a valutazione, corrisponde, pertanto, a punti 121. Si tratta quindi di verificare, per la posizione funzionale individuata, con quali intensità siano presenti, se sussistenti, gli elementi di valutazione, tramite l'applicazione dei relativi parametri di apprezzamento.

Al termine dell'operazione si provvede semplicemente alla sommatoria dei valori parametrici attribuiti alla posizione in esame. Il valore risultante corrisponderà al coefficiente economico di posizione, da utilizzarsi nella seconda fase, al fine di pervenire alla concreta determinazione della retribuzione di posizione.

È da tenere presente la possibilità che una data posizione organizzativa non possa addurre, in alcun modo, la presenza di taluno degli elementi di valutazione. In tal caso, ovviamente, gli elementi non riscontrati dovranno essere ignorati, ai fini della valutazione, con conseguente attribuzione agli stessi di punteggio pari a zero. Detti elementi in pratica non potranno concorrere alla determinazione del coefficiente economico di posizione.

Il perfezionamento della seconda e ultima fase del procedimento consente di addivenire alla determinazione concreta della retribuzione di posizione per il ruolo organizzativo oggetto di valutazione.

A questo scopo è sufficiente applicare proporzionalmente il **coefficiente economico di posizione** conseguito dal ruolo funzionale, in esito della prima fase, alla retribuzione massima edittale (come detto sopra € 16.000,00).

Esempio:

Fascia retributiva di posizione:
da € 5.000,00 a € 16.000,00

Coefficiente economico di posizione conseguito:
95 (punti parametrici)

Calcolo della retribuzione di posizione:
 $121 : 16.000,00 = 95 : X$

dove X rappresenta la retribuzione di posizione e risulta pari a € 12.561,98

È ovvio che l'importo di € 5.000,00, previsto dalle norme contrattuali collettive quale "retribuzione – base di posizione", costituisce un *minimum* garantito di trattamento economico accessorio. Laddove pertanto la posizione conseguisse un coefficiente economico talmente limitato da non consentire il raggiungimento di tale soglia retributiva afferente al salario variabile, la stessa dovrà essere conseguita e corrisposta comunque, d'ufficio, in misura equivalente al minimo determinato contrattualmente.

ELEMENTI E PARAMETRI

GRUPPO A

A.1

Collocazione della posizione nell'organigramma del Comune con riferimento alla natura delle attribuzioni e compiti ed alla loro importanza strutturale nell'organizzazione generale

Spessore strutturale massimo	p. 10
Spessore strutturale medio	p. 7
Spessore strutturale minimo	p. 4

A.2

Risorse umane assegnate in termini di quantificazione numerica delle unità di personale gestite

Superiore a 6 unità	p. 10
Da 2 a 6 unità	p. 7
Inferiore a 2 unità	p. 4

A.3

Complessità ed entità delle relazioni interne (organi politici ed altri organi amministrativi) ed esterni (altri enti pubblici, aziende private, cittadini)

▪ prevalenza di relazioni esterne ad elevata complessità gestionale	p. 10
▪ prevalenza di relazioni interne ad elevata complessità gestionale	p. 8
▪ prevalenza di relazioni esterne a modesta complessità gestionale	p. 6
▪ prevalenza di relazioni interne a modesta complessità gestionale	p. 3

A.4

Presenza di molteplicità e poliedricità di funzioni e compiti da assolvere nell'ambito della posizione

- Funzione caratterizzante di tipo <u>gestionale/funzionale</u>	p. 2
- Funzione caratterizzante di tipo <u>organizzativo</u>	p. 2
- Funzione caratterizzante di tipo <u>progettuale</u>	p. 2

- Funzione caratterizzante di tipo erogativo esterno p. 2
- Funzione caratterizzante di tipo erogativo interno p. 2

A.5

Grado di apporto e coinvolgimento richiesto alla posizione nelle attività degli organi politici e direzionali

- grado elevato p. 10
- grado medio p. 7
- grado minimo p. 4

A.6

Grado di autonomia organizzativa e/o gestionale della posizione in relazione alla natura più o meno vincolata delle attività di riferimento

- basso contenuto di attività vincolata nell'attività complessiva svolta p. 10
- medio contenuto di attività vincolata nell'attività complessiva svolta p. 7
- alto contenuto di attività vincolata nell'attività complessiva svolta p. 4

A.7

Entità e grado di conoscenze professionali, livello cognitivo ed esperienza richiesti per l'attuale svolgimento delle funzioni

- grado alto (elevato livello cognitivo con esperienza professionale ritenuta necessaria) p. 10
- grado medio (buon livello cognitivo con esperienza professionale ritenuta necessaria) p. 6
- grado basso (livello cognitivo di base senza necessità di esperienza professionale) p. 1

A.8

Capacità di programmazione e pianificazione dell'attività gestionale

- Programmazione di elevato contenuto pianificatorio e ad assolvimento dinamico di tipo costante p. 10
- Programmazione di modesto contenuto pianificatorio e ad assolvimento dinamico di tipo costante p. 6
- Programmazione di modesto contenuto pianificatorio e ad assolvimento dinamico di tipo occasionale p. 4

A.9

Attività di studio e ricerca richiesti per l'assolvimento delle funzioni e compiti assegnati alla posizione

- elevata intensità	p.	10
- media intensità	p.	6
- limitata intensità	p.	2

A.10

Grado di adattamento richiesto in relazione alle trasformazioni del contesto giuridico del servizio

- grado alto	p.	6
- grado medio	p.	4
- grado basso	p.	2

GRUPPO B

B.1

Intensità delle responsabilità esterne ed interne cui risulta esposta la posizione organizzativa

- responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile)	p.	3
- responsabilità civile	p.	3
- responsabilità penale	p.	3

B.2

Livello di autonomia decisionale proprio della posizione con riguardo al grado di dettaglio recato dalla formulazione degli obiettivi e direttive provenienti dagli organi gerarchicamente sovraordinati

▪ Autonomia decisionale nell'ambito di <u>direttive ed indirizzi di massima</u> forniti dall'organo tecnico/politico	p.	8
▪ Autonomia decisionale nell'ambito di <u>obiettivi specifici</u> forniti dall'organo tecnico/politico	p.	6
▪ Autonomia decisionale nell'ambito di <u>direttive ed indirizzi specifici</u> forniti dall'organo tecnico/politico	p.	4
▪ Autonomia decisionale nell'ambito di <u>disposizioni prescrittive</u>		

fornite dall'organo tecnico/politico

p. 2

B.3

Entità del risorse finanziarie gestite su PEG

- elevata entità di risorse per spese straordinarie ed ordinarie	p.	8
- media entità di risorse per spese straordinarie ed ordinarie e gestione di entrata	p.	6
- bassa entità di risorse per spese ordinarie e gestione di entrata	p.	4
- bassa entità di risorse per spese ordinarie	p.	2

In applicazione dei suddetti parametri, il punteggio totale conseguibile da ciascuna posizione sottoposta a valutazione corrisponde a punti **121**.

Viene quindi valutata ciascuna posizione organizzativa secondo l'intensità di presenza di ciascun elemento e con l'attribuzione del relativo valore di parametro.

Per ottenere il valore economico si applica proporzionalmente il valore parametrico ottenuto da ciascuna posizione funzionale al punteggio totale conseguibile secondo il seguente sistema di calcolo:

121 (punteggio massimo) = €. 16.000,00

121 : 16.000,00 = valore parametrico della singola posizione : X

dove X rappresenta la retribuzione di posizione attribuita

ALLEGATO C)
AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

**METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PER LA
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA
CATEGORIA**

Art. 1 - OGGETTO E FINALITA'

1. La presente metodologia disciplina le procedure relative alle modalità delle selezioni interne per il passaggio, nell'ambito di ciascuna categoria, da una fascia economica a quella immediatamente superiore, ai sensi dell'articolo 16 del CCNL 21/05/2018.
2. Scopo essenziale della valutazione è promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità dei dipendenti valutando esperienza, competenza, impegno e risultati.

ART. 2 - RISORSE E DECORRENZA

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (come previsto all'art. 38 del Regolamento), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7;
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Su proposta dell'Amministrazione viene fissato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le risorse decentrate costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia e definito in sede di contrattazione decentrata.
2. L'ufficio personale provvede annualmente, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna categoria professionale e posizione economica, a determinare il numero delle progressioni orizzontali che possono essere attuate per ciascun tipo di selezione e delle relative intese raggiunte a livello decentrato.
3. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA

1. Il Responsabile del personale provvede alle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria.
2. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.
3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al successivo articolo 5, avviene d'ufficio sulla base della documentazione depositata agli atti.

Art. 5 - REQUISITI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE E CRITERI DI VALUTAZIONE

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
3. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno riportato una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e, nel caso di ulteriore parità, a quello con maggiore anzianità complessiva all'interno dell'ente; a parità di anzianità complessiva, viene data la precedenza al più anziano di età.

Art. 7 - VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa o dal Segretario Comunale per

il personale ad essi assegnato. La valutazione dei titolari di P.O., ai fini della progressione economica, è effettuata dal Nucleo di valutazione.

2. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere al valutatore entro 10 giorni dalla comunicazione, il riesame della propria valutazione, con richiesta motivata. Il valutatore alla ricezione della richiesta, la valuta e, previa analisi motivata, la respinge, ovvero, entro 30 giorni, procede al riesame.

Dipendente	Dipendente			Categoria	Posizione economica																																																									
	Settore/Servizio di appartenenza																																																													
Valutatore	Settore/Servizio Responsabile			Assessore di riferimento																																																										
Obiettivi (peso 50%)	Obiettivi <table><thead><tr><th>Numero</th><th>Collettivo</th><th>Individuale</th><th>Descrizione</th><th>Peso</th><th>Realizzazione %</th><th>Risultato</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td></td><td></td><td></td><td>50</td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td><td>50</td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>5</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>100</td><td></td><td>0</td></tr></tbody></table>						Numero	Collettivo	Individuale	Descrizione	Peso	Realizzazione %	Risultato	1				50			2				50			3							4							5																		100		0
	Numero	Collettivo	Individuale	Descrizione	Peso	Realizzazione %	Risultato																																																							
	1				50																																																									
	2				50																																																									
	3																																																													
	4																																																													
	5																																																													
				100		0																																																								
Comportamenti (peso 50%)	Fattori di valutazione <table><thead><tr><th colspan="3">Fattori comportamentali</th><th>Peso</th><th>Risultato</th></tr></thead><tbody><tr><td colspan="3">Impegno lavorativo e qualità della prestazione</td><td>20</td><td></td></tr><tr><td colspan="3">Adattamento operativo alle esigenze di flessibilità ed ai cambiamenti organizzativi</td><td>20</td><td></td></tr><tr><td colspan="3">Orientamento all'utenza</td><td>20</td><td></td></tr><tr><td colspan="3">Coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità relazionale interna</td><td>20</td><td></td></tr><tr><td colspan="3">Capacità di iniziativa personale e organizzativa</td><td>20</td><td></td></tr><tr><td colspan="3"></td><td>100</td><td>0</td></tr></tbody></table>						Fattori comportamentali			Peso	Risultato	Impegno lavorativo e qualità della prestazione			20		Adattamento operativo alle esigenze di flessibilità ed ai cambiamenti organizzativi			20		Orientamento all'utenza			20		Coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità relazionale interna			20		Capacità di iniziativa personale e organizzativa			20					100	0																					
	Fattori comportamentali			Peso	Risultato																																																									
	Impegno lavorativo e qualità della prestazione			20																																																										
	Adattamento operativo alle esigenze di flessibilità ed ai cambiamenti organizzativi			20																																																										
	Orientamento all'utenza			20																																																										
	Coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità relazionale interna			20																																																										
	Capacità di iniziativa personale e organizzativa			20																																																										
				100	0																																																									
Sintesi	Obiettivi 0,00%		Comportamenti 0,00%		Punteggio totale 0,00%																																																									
Note	Osservazioni			Valutatore																																																										

Comune di Predosa
Provincia di Alessandria

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(ex art. 10 CCNL 31/03/1999)

Soggetto valutato:

Posizione ricoperta:

Periodo annuale:

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE:

Raggiungimento obiettivi PEG:

RISULTATO

#DIV/0!

PESO

70%

Prestazioni manageriali:

0,00

30%

RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE:

Importo retribuzione di posizione:

 €

Importo % retribuzione risultato:

Valutazione di sintesi risultati:

#DIV/0!

Retribuzione di risultato spettante:

#DIV/0!

€

ANNOTAZIONI:

DETERMINAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG

Soggetto valutato:

Periodo annuale:

* * * *

N.	DENOMINAZIONE	PESO	REALIZZ.	QUOTA ESOGENA	REALIZZ. DEF.	PUNTI POT.	PUNTI
		a	b	c	d=b+c	e=a x 100	f=e x d
1				0	0	0	0
2				0	0	0	0
3				0	0	0	0
4				0	0	0	0
Totali						0	0
Grado raggiungimento degli obiettivi						#DIV/0!	

--

Determinazione indennità di risultato del segretario (ai sensi dell'art. 42 del CCNL 1998/2001)

Segretario:

Anno:

a) Determinazione performance realizzata:

Funzioni caratteristiche	Peso %	Micro-funzioni			Peso %	Risultato	0%
	50%	Collaborazione e assistenza giuridico amm.va verso organi dell'ente			20%		
		Partecipazione a riunioni di giunta e consiglio			10%		
		Verbalizzazione riunioni di giunta e consiglio			10%		
					30%		
		Verifica determinazioni e procedimenti di competenza responsabili dei servizi (in modo			30%		
Funzioni aggiuntive	Peso %	Servizio	Peso %	Obiettivo	Peso %	Risultato	
	50%		30%		20%		
		Pianificazione anticorruzione			20%		
		Personale	70%		20%		
					20%		
					20%		
Performance realizzata							0%

b) Determinazione retribuzione di risultato:

Parametri:

performance realizzata %	coefficiente di scala
0 - 20	0,8
21 - 40	0,9
41 - 60	1
61 - 80	1,1
> 80	1,2

Retribuzione di risultato percentuale: [performance realizzata x coefficiente]

Performance realizzata

Coefficiente

Retribuzione di risultato percentuale

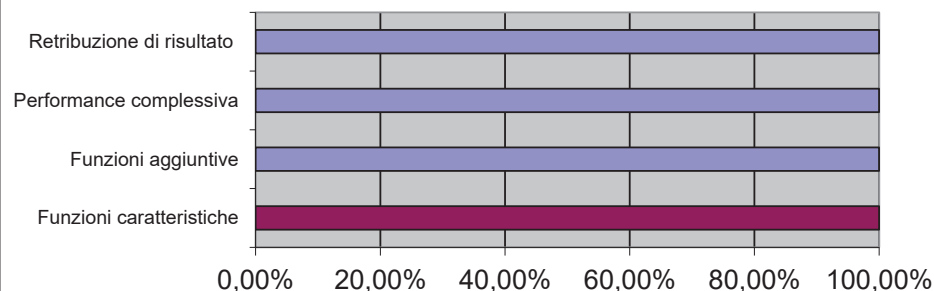
Importo retribuzione di risultato da corrispondere:

Retribuzione di risultato potenziale

Retribuzione di risultato percentuale

Retribuzione di risultato da corrispondere

Performance scorecard



Il Sindaco (Sig.) _____

L'esperto esterno (Dott.) _____