

Comune di Montodine

Provincia di Cremona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N° 41 del 04-04-2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DELLA METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE VIGENTI DALL'ANNO 2019.

L'anno duemiladiciannove, addì quattro del mese di aprile alle ore 16:30 , nella Sala delle adunanze, previa convocazione, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Alessandro PANDINI la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il Segretario Comunale Dott. Nicola CARAVELLA.

Intervengono i Signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Firma Presenze
Alessandro PANDINI	Sindaco	Presente
Elio Angelo MARCARINI	Vice Sindaco	Presente
Lucia BARONI	Assessore	Presente

PRESENTI: 3 ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DELLA METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE VIGENTI DALL'ANNO 2019.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati gli articoli 48 e 89 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e sue modificazioni e le disposizioni dello Statuto Comunale in materia di organizzazione, programmazione e controllo;

dato atto che, in applicazione delle disposizioni legislative intervenute nel recente periodo (in particolare, i decreti legislativi nn. 74/2017 e 75/2017 e le relative linee guida e di indirizzo ministeriale), nonché della disciplina del nuovo CCNL del 21.05.2018, relativo al comparto Funzioni locali (per gli aspetti impattanti la materia dell'organizzazione comunale), la Giunta ha provveduto, con deliberazione n.40 del 04.04.2019, all'approvazione del nuovo Regolamento di organizzazione dell'Ente;

acquisita, le nuove proposte concernenti il sistema di valutazione della performance e la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative formulate dal Nucleo di valutazione dell'Ente, come da allegati alla presente deliberazione, le quali sono state redatte in coerenza con le succitate disposizioni legislative e nel rispetto di quanto stabilito dal predetto CCNL del 21.05.2018;

valutato come tali metodologie rispondano puntualmente alle nuove disposizioni introdotte dal legislatore delegato e come esse, pur essendo in continuità con il preesistente sistema, ne costituiscano una evoluzione, nel rispetto della nuova disciplina contrattuale, risultando quindi del tutto idonee a sostituirlo integralmente, a partire dall'anno 2019;

dato atto che dei contenuti di tale, nuovo sistema è stata fornita le preventiva informazione alle rappresentanze sindacali, ai sensi della vigente disciplina contrattuale;

VISTI i pareri dei Responsabili dei Servizi ex art.49 D.Lgs.18.08.2000 n.267, da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella Legge 07/12/2012 n. 213;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art.4 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni approvato ai sensi del D.L. 174/2012;

CON VOTI unanimi favorevoli legalmente espressi;

DELIBERA

per tutto quanto detto in premessa,

1. di approvare gli allegati sistema di valutazione della performance dell'Ente, e la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative i quali, per quanto motivato in narrativa, sostituiscono integralmente, dall'anno 2019, quelli precedentemente vigenti;
2. di dare atto che la concreta attuazione di tale sistema avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina di legge, regolamentare e contrattuale in materia.
3. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art.134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto : APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DELLA METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE VIGENTI DALL'ANNO 2019.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella Legge 07/12/2012 n. 213; in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Comune di Montodine, li 04-04-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott. Nicola CARAVELLA

Oggetto :

APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE E DELLA METODOLOGIA DI PESATURA E
GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE VIGENTI
DALL'ANNO 2019.

**PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI
REGOLARITA' E CORRETTEZZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA**

Si esprime parere favorevole di regolarità espresso ai sensi dell'art. 4 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni approvato ai sensi del D.L. 174/2012.

Comune di Montodine, li **04-04-2019**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott. Nicola CARAVELLA

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to Alessandro PANDINI

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Nicola CARAVELLA

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Si attesta:

[X] che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il : 15-04-2019 ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale
F.to NICOLA CARAVELLA

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il

[X] Ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Nicola CARAVELLA

Copia conforme all'originale

Montodine, li 15-04-2019

Il Segretario Comunale
Dott. Nicola CARAVELLA

LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Approvata con deliberazione G.M. n.41 del 04.04.2019

Sommario

Introduzione

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Contenuti ed ambiti
 - 1.1. I fattori di apprezzamento
 - 1.2. Il contesto
2. Il soggetti competenti per la valutazione
3. Il processo di valutazione
4. La valutazione dei Responsabili di struttura
5. La valutazione dei dipendenti
6. Il raccordo tra valutazione e compensi
7. Le procedure di riesame delle valutazioni

Allegati

Introduzione

Il presente documento è elaborato con l'intento di definire un sistema di valutazione della performance per gli enti locali di minore dimensione, sufficientemente *stabile*, a fronte di un quadro normativo in continua evoluzione.

A tal fine, la metodologia qui proposta si àncora ai principi dettati dal nuovo sistema di programmazione e gestione contabile degli enti territoriali, introdotto dal d.lgs. n. 118/2011 e suoi correttivi, oltre che alle più solide metodiche di *assessment*, che gli studi sulle organizzazioni ci hanno consegnato in questi decenni, proprio per tentare di fornire uno strumento semplice, ma sufficientemente durevole ed efficace, in quanto adattabile alle eventuali, probabili modifiche del contesto.

La metodologia concerne il duplice ambito di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Essa è redatta in coerenza con i contenuti della delega di cui alla legge n. 124/2015 sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e dei relativi decreti attuativi, d.lgs. n. 74/2017 e d.lgs. n. 75/2017, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL per il personale del comparto Funzioni locali, relativo al triennio 2016-2018, definitivamente sottoscritto il 21.05.2018.

Nello specifico, la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati.

La valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente – in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti – alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal contratto nazionale e integrativo.

In ogni caso, sebbene condotti su piani distinti, gli esiti del processo di valutazione della performance organizzativa e di quella individuale debbono risultare, tra di loro, strettamente coerenti.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il ciclo della performance è unificato col ciclo della programmazione finanziaria. In particolare nel Documento Unico di Programmazione, nella sua versione ordinaria o semplificata, in relazione alla dimensione del Comune, vengono fissati, nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio, gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente, a loro volta distinti in obiettivi operativi. Il Piano Esecutivo di Gestione, o analogo strumento semplificato di pianificazione gestionale, nel quale è unificato organicamente il piano della performance, come previsto dall'art. 169 del d.lgs. 267/2000, definisce, nell'ambito degli obiettivi operativi previsti dal DUP e con la partecipazione dei relativi responsabili, gli specifici obiettivi gestionali affidati a ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi gestionali sono accompagnati dalla puntuale descrizione dei risultati attesi mediante appositi indicatori.

Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni singola annualità.

Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.

L'Amministrazione individua idonee forme di partecipazione dei cittadini o degli altri utenti finali nel processo di valutazione della performance organizzativa, in rapporto alla qualità dei servizi

resi, privilegiando l'individuazione di indicatori di efficacia che misurino, rispetto agli obiettivi predeterminati, il grado di soddisfazione finale dei predetti soggetti.

La Relazione annuale sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse previste, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Essa può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato d.lgs. n. 267/2000 ed è preventivamente validata del Nucleo di valutazione, a condizione che sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

La mancata adozione del Piano Esecutivo di Gestione (o di analogo strumento semplificato di pianificazione gestionale per gli enti di minore dimensione), nel quale è unificato organicamente il piano della performance o della Relazione annuale sulla performance, determina gli effetti di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, come, da ultimo, modificato dal d.lgs. n. 74/2017.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Contenuti ed ambiti

1.1. I fattori di apprezzamento

La metodologia individua i seguenti fattori di apprezzamento:

- a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (*"Non basta sapere, si deve anche applicare"*), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance;
- b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni;
- c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi (il presente fattore è riservato ai responsabili di struttura);
- d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati.

A seconda del ruolo ricoperto, questi fattori trovano diversa combinazione ed interazione, come indicato nei successivi punti.

1.2. Il contesto¹

La metodologia opera con riferimento ai contenuti del PEG o dello strumento semplificato di rilevazione dei fatti gestionali, comunque previsto per i comuni di minore dimensione, in un'ottica di programmazione con un orizzonte temporale almeno triennale e redatto per declinare, in maggior dettaglio, la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP), in coerenza con i contenuti e le misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

¹ Per questo punto si rinvia ai contenuti del d.lgs. n. 118/2011 e s.m. e, in particolare, all'allegato 4/1 del medesimo decreto.

Ciò, in forza del fatto che con il PEG o altro strumento semplificato, le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. Occorre, in particolare, che gli obiettivi esecutivi siano rappresentati in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere: la puntuale programmazione operativa; l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione; la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Come già sopra detto, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni singola annualità.

In particolare, gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta, anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Gli obiettivi indicati dal PEG, o altro strumento semplificato, sono, di norma, descritti secondo il modello di cui all'allagato sub 1 e possono essere ponderati (c.d. "pesatura"), in relazione alla loro rilevanza strategica e complessità realizzativa, in modo differenziato, ai fini della valutazione finale, come indicato nel predetto allegato (tale possibilità è conseguentemente contemplata nell'ambito della scheda di valutazione allegata sub 2). Se prevista, la "pesatura" degli obiettivi viene approvata, per gli aspetti concernenti la complessità realizzativa, su proposta del Segretario comunale.

Tra gli obiettivi, debbono comunque prevedersi quelli concernenti modalità e condizioni di attuazione dei contenuti e delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, comprese quelle relative agli obblighi di trasparenza. Il Nucleo di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

2. I soggetti competenti per la valutazione

La valutazione dei Responsabili di Settore, opera con riferimento ai fattori indicati al precedente punto 1.1 è affidata al Segretario Comunale;

La valutazione dei dipendenti è affidata al Segretario Comunale sentito il Responsabile di Settore;

3. Il processo di valutazione

Sulla base degli atti di programmazione gestionale dell'anno di riferimento, il Segretario comunale incontra i Responsabili di Settore per pianificarne la dimensione attuativa, anche con riferimento agli ambiti e ai contenuti oggetto di valutazione.

La valutazione definitiva è effettuata al termine di ciascun anno. Compito dei soggetti competenti per la valutazione è quello di monitorare con continuità l'attività e le prestazioni dei dipendenti.

Il Segretario Comunale effettua, entro il 31 luglio di ciascun anno, un monitoraggio insieme ai Responsabili di Settore.

Gli esiti del monitoraggio e ogni altro elemento o situazione rilevati nel corso della gestione, che risultino significativi ai fini del presente processo, sono resi disponibili al Nucleo di valutazione, il quale, se del caso, segnala all'Amministrazione la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio.

Sia per la valutazione finale che per quelle intermedie, è resa disponibile la scheda di rendicontazione, allegata sub 1-bis.

4. La valutazione dei Responsabili di Settore

Per i Responsabili di Settore, al fine di apprezzare non solo la dimensione quantitativa del grado di realizzazione degli obiettivi affidati, ma anche la qualità degli apporti che l'hanno determinata, la sommatoria delle valutazioni dei fattori relativi al "*sapere applicato*", alle "*competenze relazionali*" e alla "*motivazione e valutazione dei collaboratori*" ($\Sigma/100$), pondera direttamente la valutazione riguardante il fattore riferito alla "*capacità realizzativa*", come da scheda allegata sub 2.

Nel caso in cui i Responsabili di Settore non abbiano assegnato personale, il fattore "*motivazione e valutazione dei collaboratori*" viene azzerato e il relativo punteggio è redistribuito sui restanti fattori di cui alle lettere a) e b) del precedente punto 1.1, come indicato nella scheda allegata sub 2-bis.

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 7, sottoscrive la scheda, per adesione.

5. La valutazione dei dipendenti.

Per i dipendenti, invece, i tre fattori di apprezzamento: "*sapere applicato*", "*competenze relazionali*" e "*capacità realizzativa*", sono ciascuno oggetto di valutazione autonoma, seppure con un peso potenziato per quello riferito alla "*capacità realizzativa*", come evidenziato dalla seguente scheda allegata sub 3.

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 7, sottoscrive la scheda, per adesione.

6. Il raccordo tra valutazione e compensi.

Fatte salve le competenze della contrattazione collettiva integrativa, come indicate dall'articolo 7 del CCNL del 21.05.2018, si stabiliscono i seguenti criteri generali riguardanti il raccordo tra la valutazione ottenuta e compensi riconosciuti alle figure cui si applica la presente metodologia. Essi, nei limiti di quanto previsto dal succitato CCNL del 21.05.2018, possono essere completati dal contratto integrativo.

La tabella di raccordo tra valutazione e compensi è la seguente:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

Per i Responsabili di Settore, la tabella si applica al valore della retribuzione di risultato determinata dall'Ente, sulla base dei criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa. Nel caso in cui il peso medio degli obiettivi affidati risultasse particolarmente differenziato, tra i responsabili di Settore, potrà predeterminarsi (e, quindi, in fase preliminare, all'inizio di ciascun anno), per ognuno di essi, una commisurata diversificazione del valore massimo della retribuzione di risultato attribuibile.

Per i dipendenti, la tabella si applica al valore dei compensi previsti, in base a quanto stabilito dal Contratto collettivo integrativo di lavoro.

Riguardo alle progressioni economiche orizzontali, la presente metodologia trova applicazione nel rispetto delle restanti condizioni dettate dal contratto nazionale e nei limiti di finanziamento previsto dal Contratto collettivo integrativo, il quale dovrà pure definire le precedenze nel caso di

parità di punteggio e il valore minimo della valutazione necessario per l'inclusione nelle relative graduatorie.

Per il Segretario comunale la tabella si applica al valore della retribuzione di risultato (percentuale del monte salari riferito al Segretario stesso) determinata dall'Ente.

In ogni caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa come sopra definita, debbono essere acquisite, in contraddittorio, le valutazioni dell'interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

7. Le procedure di riesame delle valutazioni

I soggetti competenti per la valutazione operano, sia nel corso della gestione che nella fase di concreta espressione del giudizio finale, secondo modalità trasparenti e partecipative. Se, nonostante ciò, i soggetti valutati non condividessero gli esiti finali della valutazione, al fine di tentare di prevenire l'insorgenza di contenziosi formali, si stabilisce la seguente procedura di riesame delle valutazioni:

- a) il valutato presenta motivata istanza di riesame entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione. Per i Responsabili di Settore, l'istanza è rivolta al Nucleo di valutazione, per i dipendenti, al Segretario comunale;
- b) i soggetti competenti, secondo i casi di cui sopra, valutano l'istanza, assumendo tutti gli elementi di conoscenza necessari, anche prevedendo l'eventuale audizione del richiedente e, conseguentemente, assumono la decisione definitiva in ordine alla richiesta di riesame, trasmettendola all'interessato.

Tutte le comunicazioni di cui sopra debbono essere gestite con modalità tracciabili, anche impiegando, per ragioni di risparmio, semplicità e speditezza, la posta elettronica ordinaria.

Allegati

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Allegato 1-bis: Rendicontazione obiettivi

Allegato 2: Scheda di valutazione per i Responsabili di Settore

Allegato 2-bis: Scheda di valutazione PO senza personale

Allegato 3: Scheda di valutazione per i dipendenti

Comune	
Servizio	
Responsabile	
Scheda relativa all'anno	

Obiettivo(1)	(titolo)
	(descrizione)

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	(annuale o pluriennale)
---------------------------------	-------------------------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	(descrizione)
	efficienza(3)	(descrizione)

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi)
Risultato atteso	(dati quali/quantitativi)

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al __% se:
	Risultato considerato non raggiunto se:

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;

b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Comune	
Servizio	
Responsabile	
Scheda relativa all'anno	

Obiettivo(1)	(titolo)
	(descrizione)

Ciclo di vita dell'obiettivo	(annuale o pluriennale)
------------------------------	-------------------------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia	(descrizione)
	efficienza	(descrizione)

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi)
------------------------	---------------------------

Risultato atteso	(dati quali/quantitativi)
------------------	---------------------------

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al ___% se:
	Risultato raggiunto al ___% se:
	Risultato considerato non raggiunto se:

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					alto
	1	2	3	4	5	

RENDICONTAZIONE FINALE (O INTERMEDIA)

Indicatori	efficacia	Riscontro finale (o intermedio), con evidenze oggettive, del rispetto/scostamento indicatori
	efficienza	Riscontro finale (o intermedio), con evidenze oggettive, del rispetto/scostamento indicatori

Risultato conseguito (intermedio o finale)	Descrizione del risultato effettivamente conseguito, in relazione a quanto era stato previsto come risultato atteso (finale o intermedio)
--	---

Grado di realizzazione finale (o intermedio), rispetto a quanto atteso	% di raggiungimento, in relazione ai criteri predeterminati per la valutazione finale (o intermedia)
--	--

Motivazioni nel caso di scostamenti (finali o intermedi)	
--	--

Ente	
Responsabile/Titolare PO	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatori	

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	
		Applicazione delle conoscenze	0-20	
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	
a+b+c	somma /100			

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)					
totali						
dM	media ponderata					

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi".

(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data

firma dei valutatori

firma del valutato

(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 della metodologia)

Ente	
Responsabile/Titolare PO	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatori	

	fattore di valutazione	ambito	nin/ma	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-25	
		Applicazione delle conoscenze	0-25	
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-25	
		Qualità delle relazioni esterne	0-25	
a+b (3)	somma /100			

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)					
				totali		
dM				media ponderata		

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)	
---	--

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".
(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".
(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi".
(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data

firma dei valutatori

firma del valutato

(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 della metodologia)

Comune	
Dipendente	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatore	

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-15	
		Applicazione delle conoscenze	0-15	
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-15	
		Qualità delle relazioni esterne	0-15	
c	CAPACITA' REALIZZATIVA (3)	Grado conseguimento obiettivi e compiti affidati	0-40	
a+b+c			somma	

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Il Responsabile di struttura, in fase preliminare, affida ai propri dipendenti appositi obiettivi di performance, come previsto dal punto 3. della metodologia stessa.

data

firma del valutatore

firma del valutato

(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 della metodologia)

METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvata con deliberazione G.M. n.41 del 04.04.2019

Sommario

- 1. Premessa**
- 2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative**
- 3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema**
- 4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione**

1. Premessa

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 21.05.2018, risulta necessario un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto e delle relative norme di regolamento (trattasi, esclusivamente, di posizioni organizzative con responsabilità di direzione di unità organizzative, di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a) del citato CCNL del 21.05.2018).

Per effetto di ciò, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria). Tale sistema, ovviamente, deve essere rispettoso della specifica disciplina prevista dal succitato CCNL del 21.05.2018.

Pertanto, la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi.

2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative

Per quanto detto in premessa, la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 5/16;
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 5/16;
3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 3/16
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *line*), in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 3/16.

3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema

Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 5 (max)
Consistenza delle risorse affidate	Da 1 (min) a 5 (max)

Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 3 (max)
Impatto esterno	Da 1 (min) a 3 (max)
TOTALE	

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di disamina al paragrafo precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

Complessità e dimensione dei compiti affidati	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
Consistenza delle risorse affidate	<i>Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.</i>
Rilevanza per l'organizzazione interna	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.</i>
Impatto esterno	<i>Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni.</i>

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzativa è approvata dalla Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione.

4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 21.05.2018, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, è fissata in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.

Avendo invece presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituite posizioni organizzative la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra.

Denominazione Posizione con responsabilità di direzione di unità organizzativa	
--	--

Fattore di valutazione	Punteggio min/max	Punteggio di fattore
Complessità e dimensione dei compiti affidati	da 1 a 5	
Consistenza delle risorse affidate	da 1 a 5	
Rilevanza per l'organizzazione interna	da 1 a 3	
Impatto esterno	da 1 a 3	
TOTALE		0

Valore/punto	Retribuzione posizione
€ 1.000,00 o inferiore	#VALORE!

Comune di Montodine

Provincia di Cremona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N° 32 del 12-03-2024

OGGETTO: AGGIORNAMENTO METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE A SEGUITO DEL NUOVO C.C.N.L. DEL 16.11.2022.

L'anno duemilaventiquattro, addì dodici del mese di marzo alle ore 17:30 , nella Sala delle adunanze, previa convocazione, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Alessandro PANDINI la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Comunale Dott. Antonio Russo.

Intervengono i Signori:

<u>Cognome e Nome</u>	<u>Qualifica</u>	<u>Firma Presenze</u>
Alessandro PANDINI	Sindaco	Presente
Elio Angelo MARCARINI	Vice Sindaco	Presente
Maria Giovanna SEVERGNINI	Assessore	Presente

PRESENTI: 3 ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

OGGETTO: AGGIORNAMENTO METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE A SEGUITO DEL NUOVO C.C.N.L. DEL 16.11.2022.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- con delibera G.M. n. 40 del 04.04.2019 si è provveduto ad approvare il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi in relazione alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro pro tempore vigente
- con delibera G. M. n. 41 del 04.04.2019 si è provveduto ad approvare il Sistema di valutazione della performance e della metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative vigenti dall'anno 2019 in relazione alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro pro tempore vigente

EVIDENZIATO CHE in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali nel quale, nell'ambito delle norme del Titolo III sul nuovo ordinamento professionale, viene introdotta negli articoli dal 16 al 21 la disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione che sostituisce integralmente quella precedentemente in vigore per le Posizioni Organizzative;

DATO ATTO CHE, da un confronto sistematico della previgente disciplina relativa all'Area delle posizioni organizzative contenuta negli articoli 13,14 e 15 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 e la disciplina degli incarichi di elevata qualificazione, risulta che le stesse sono quasi sovrapponibili, salvo alcune variazioni lessicali e di impostazione delle strutture delle norme, articolate talvolta in modo diverso o attraverso richiami ad altre disposizioni;

CONSIDERATO in particolare che la disciplina del trattamento economico è sostanzialmente identica, fatta salva qualche modifica alla struttura dell'articolato e qualche riferimento contabile adeguato all'evoluzione normativa, anche in riferimento all'eventuale elevazione del limite massimo per l'importo delle posizioni;

PRESO ATTO, inoltre, che le regole ed i requisiti per il conferimento e la revoca degli incarichi sono sovrapponibili e che restano immutati anche i criteri per l'individuazione delle posizioni nell'ambito delle strutture dell'Ente;

DATO ATTO pertanto che il nuovo CCNL ha disapplicato la disciplina delle posizioni organizzative, introducendo quella delle elevate qualificazioni in totale continuità e simmetria con la precedente normativa e che l'efficacia del nuovo sistema non obbliga gli enti ad adottare un nuovo regolamento, né un nuovo atto generale di pesatura e fissazione dei criteri generali per attribuire gli incarichi, appare comunque opportuno aggiornare l'allegato alla delibera sopra richiamata n.41 del 04.04.2019 relativo alla metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative come da nuovo allegato alla presente che ne forma parte integrante e sostanziale;

Visti i pareri dei Responsabili dei servizi ex art.49 del D.Lgs.267/2000 s.m.i., da ultimo modificato dall'art.3 comma 1, lett. B) del D.L. 10/10/2012 n.174 convertito nella legge 07/12/2012 n.213;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art.4 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni approvato ai sensi del D.L. 174/2012;

All'unanimità di voti favorevoli espressi per alzata di mano

D E L I B E R A

Per tutto quanto detto in premessa:

1. di approvare l'allegato sistema di metodologia di pesatura e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione aggiornato al nuovo C.C.N.L. del 16.11.2022;
2. di dare atto che la concreta attuazione di tale sistema avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina di legge, regolamentare e contrattuale in materia;
3. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art.134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n.267

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto : AGGIORNAMENTO METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE A SEGUITO DEL NUOVO C.C.N.L. DEL 16.11.2022.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella Legge 07/12/2012 n. 213; in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Comune di Montodine, li **12-03-2024**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Antonio Russo

**PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI
REGOLARITA' E CORRETTEZZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA**

Si esprime parere favorevole di regolarità espresso ai sensi dell'art. 4 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni approvato ai sensi del D.L. 174/2012.

Comune di Montodine, li **12-03-2024**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott. Antonio Russo

Letto, confermato e sottoscritto

IL Sindaco
F.to Alessandro PANDINI

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Antonio Russo

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Si attesta:

che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il : 20-03-2024 ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO
F.to **Monica Casazza**

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il

Ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Antonio Russo

Copia conforme all'originale

Montodine, li 20-03-2024

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO
Monica Casazza

METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX POSIZIONI ORGANIZZATIVE)

Approvata con deliberazione G.M. n.41 del 04.04.2019
Aggiornata al nuovo CCNL del 16.11.2022 con delibera G.M. n. 32 del 12.03.2024

Sommario

- 1. Premessa**
- 2. I fattori di valutazione degli incarichi di Elevata Qualificazione**
- 3. Scheda di pesatura e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e attuazione del sistema**
- 4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Premessa

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 16.11.2022, risulta necessario un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente ora denominate incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto e delle relative norme di regolamento in funzione del nuovo valore massimo di cui all'art. 17 comma 2 (con importo massimo fissato a € 18.000,00).

Per effetto di ciò, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascun incarico di Elevata Qualificazione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione agli altri incarichi di Elevata Qualificazione (graduatoria). Tale sistema, ovviamente, deve essere rispettoso della specifica disciplina prevista dal succitato CCNL del 16.11.2022

Pertanto, la pesatura e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi.

2. I fattori di valutazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (ex posizioni organizzative)

Per quanto detto in premessa, la metodologia di pesatura e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate all'incarico, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo all'incarico stesso, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra i diversi incarichi. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 5/18;
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dall'incarico, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dagli altri incarichi. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 5/18;
3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa dell'incarico, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto ai restanti incarichi. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 4/18
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna dell'incarico (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *line*), in rapporto agli altri incarichi. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 4/18.

3. Scheda di pesatura e graduazione degli incarichi e attuazione del sistema

Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascun incarico di Elevata Qualificazione. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per gli incarichi che, rispetto agli altri, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per gli incarichi di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 5 (max)
Consistenza delle risorse affidate	Da 1 (min) a 5 (max)
Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 4 (max)
Impatto esterno	Da 1 (min) a 4 (max)
TOTALE	

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di disamina al paragrafo precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascun incarico di Elevata Qualificazione, in comparazione con gli altri incarichi, è così sintetizzata:

Complessità e dimensione dei compiti affidati	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate all'incarico di Elevata Qualificazione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
Consistenza delle risorse affidate	<i>Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dall'incarico di Elevata Qualificazione in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.</i>
Rilevanza per l'organizzazione interna	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa dell'incarico di Elevata Qualificazione e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto ai restanti incarichi.</i>
Impatto esterno	<i>Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna dell'incarico di Elevata Qualificazione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto agli altri incarichi.</i>

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzativa è approvata dalla Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione.

4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 16.11.2022, la soglia economica del valore della retribuzione di incarico di Elevata Qualificazione derivante dalla pesatura di ciascuno degli incarichi stessi, è fissata in € 18.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per gli incarichi di Elevata Qualificazione dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di incarico è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.

Avendo invece presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituiti incarichi di Elevata Qualificazione la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di incarico derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00).