



# COMUNE DI ALEZIO

Provincia di LECCE

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<p>N. 53 Del 25/05/2016</p>	<p><b>OGGETTO:</b> Valutazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione. Valutazione dei risultati dell'attività degli incaricati di aree organizzative. Approvazione nuovi criteri di pesatura.</p>
---------------------------------	---

L'anno duemilasedici, addì venticinque del mese di Maggio alle ore 13:00, nella sala delle adunanze di questo Comune, si è riunita la Giunta Comunale, convocata a termini di legge nelle persone dei Sigg.:

**ROMANO VINCENZO**  
**DE MITRI PAOLA**  
**LAGETTO SALVATORE**  
**DE SANTIS WALTER**  
**SANSO' GUIDO**

Presenti	Assenti
X	
X	
X	
X	
X	

Sindaco  
Vice Sindaco  
Assessore  
Assessore  
Assessore

Presenti n. 5 Assenti n. 0

Partecipa il Segretario Generale **D.SSA FIORELLA FRACASSO**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **DR. VINCENZO ROMANO**, nella qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

---

In copia a:

Ufficio Segret. - Contratti-Pers.le	( )	Ufficio Servizi Cultura/Scuola/Sport	( )
Ufficio Economato/Ragioneria	( )	Ufficio Commercio/Sanità/Polizia Amm.	( )
Ufficio Tributi	( )	Ufficio Stato Civile/Anagrafe/Leva	( )
Ufficio Tecnico 1	( )	Ufficio Elettorale	( )
Ufficio Tecnico 2	( )	Ufficio Servizi Sociali	( )
Ufficio Protocollo/Archivio	( )	Ufficio Polizia Municipale	( )

## LA GIUNTA COMUNALE

Su propria proposta;

**RICHIAMATA** la propria deliberazione n. 1 in data 13.1.2003 avente ad oggetto: *“Posizioni Organizzative. Approvazione criteri per la valutazione delle posizioni organizzative ai fini delle retribuzioni di posizione e di risultato”*;

**RICHIAMATA** la deliberazione G.C. n. 157 del 31.12.2010 avente ad oggetto. *“D. Lgs. 150/2009 - Linee guida ANCI - Deliberazione n. 121/2010 CIVIT - Regolamento uffici e servizi - Determinazioni - Modifica.”*

**RICHIAMATA** la propria deliberazione n. 16 del 17.02.2016 con la quale è stato affidato l'incarico ai componenti il nucleo di valutazione (Sigg. ri Dr. Mauro Martina e Dott.ssa Fiorella Fracasso) per gli anni 2016-2018;

**CONSIDERATO CHE** l'art. 15 del CCNL del 22 gennaio 2004 stabilisce che negli Enti privi di personale con qualifica dirigenziale i Responsabili delle strutture apicali sono i titolari di posizione organizzativa istituite ai sensi degli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31 marzo 1999;

**RITENUTO** necessario procedere alla pesatura, ai fini della loro gradazione, delle varie posizioni organizzative per poter correlare al valore di ognuna la retribuzione di posizione più adeguata nonché la valutazione dei risultati, nel rispetto dei margini stabiliti dal vigente contratto collettivo nazionale;

**PRECISATO CHE** la riformulazione dei criteri e delle modalità di valutazione rispetto alla regolamentazione previgente può costituire uno stimolo per la ottimizzazione della produttività rispetto ai precedenti criteri di misurazione che si appalesavano ormai obsoleti;

**VISTA** la proposta di metodologia di pesatura delle posizioni organizzative formulata dal Nucleo di Valutazione, allegata al presente atto (Allegato A);

**RITENUTA** meritevole di approvazione la suddetta proposta in quanto contiene criteri oggettivi condivisibili riguardanti le modalità di pesatura delle posizioni organizzative a prescindere dai profili soggettivi di ciascun preposto;

**DATO ATTO CHE** sui contenuti della presente deliberazione è stata esperita la procedura di concertazione ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territori ed alle RSU, come da nota trasmessa in data 28/04/2016 Prot. 4592;

**DATO ANCORA ATTO CHE** con nota in data 28.04.2016 detti criteri sono stati comunicati alle PP.OO. dell'Ente a cura del Segretario Generale;

**VISTI** gli allegati pareri;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Di approvare, per quanto esposto in premessa che qui si intende integralmente riportato e trascritto, l'Allegato "A" contenente i *"Criteri per la valutazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione"* e la *"Definizione di un sistema di valutazione dei risultati dell'attività degli incaricati di aree organizzative"* ;
- 2) Di stabilire che i suddetti criteri verranno applicati a decorrere dall'Anno 2016;
- 3) Di dare atto che sui contenuti della presente deliberazione è stata esperita procedura di concertazione ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali ed alle RSU, senza seguito di osservazioni;
- 4) Di rendere, con separata votazione unanime, il presente atto immediatamente eseguibile ex art. 134 comma 4 del TUEL

# CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

## Ambito Normativo

L'art.11 del CCNL 1998/2001 del 31.3.99, così come successivamente modificato ed integrato, nel prevedere la revisione del sistema di classificazione del personale, consente la possibilità di istituire nei comuni, privi di qualifiche dirigenziali, l'area delle posizioni organizzative.

Gli artt.8 e succ. del citato contratto individuano i criteri e le modalità di istituzione, conferimento e revoca, delle posizioni organizzative.

I presenti criteri, nell'ambito della disciplina normativa e contrattuale vigente, individuano le modalità di valutazione delle posizioni organizzative presenti nella struttura organizzativa del **Comune di Alezio**, al fine della determinazione della retribuzione di posizione .

Il percorso di valutazione di seguito descritto è esclusivamente finalizzato all'apprezzamento della posizione organizzativa oggettivamente considerata a prescindere dai profili soggettivi di ciascun preposto.

### ***Retribuzione di posizione: elementi di valutazione ed apprezzamento.***

Il principale obiettivo di un sistema di valutazione delle posizioni organizzative è quello di garantire la reale graduazione della retribuzione accessoria degli incaricati, alla luce del grado di effettivo potere di autonomia gestionale delle funzioni di una determinata area organizzativa e del connesso grado di responsabilità assunto.

L'art.10, comma 2, del CCNL del 31.3.99, prevede che ogni Ente provveda a graduare la retribuzione di posizione in rapporto al valore (*rectius*: **pesatura**) di ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.

Per l'attribuzione del valore relativo ad ogni singola mansione affidata all'incaricato di una posizione organizzativa è utilizzato il metodo del punteggio che, attraverso la fissazione di fattori di valutazione che rappresentano gli elementi costitutivi della mansione, gradua numericamente l'intensità e l'ampiezza della prestazione richiesta.

I fattori caratterizzanti la posizione di lavoro, di cui all'art.8, comma 1, del CCNL del 31.3.99, possono essere individuati nei seguenti macroelementi di giudizio:

- DIMENSIONE STRUTTURALE
- RESPONSABILITA' DELLA POSIZIONE
- PROFESSIONALITA' RICHIESTA
- COMPLESSITA' GESTIONALE

I macrofattori di valutazione di cui sopra, a loro volta ripartiti in elementi di

valutazione, sono parametrizzati per ponderarne l'incidenza. La relativa applicazione, il contenuto ed i pesi parametrici sono quelli esplicitati nelle schede "A" e "B", allegate al presente documento.

Per i quattro macrofattori di giudizio, di seguito contraddistinti dalle lettere A, B, C e D, è associato un valore percentuale che indica il peso di ciascuno di essi nel sistema complessivo di valutazione.

La sommatoria dei punteggi attribuiti, in seguito all'applicazione metodologica di cui al precedente capoverso, costituisce il coefficiente numerico per determinare il valore economico della posizione a seconda della fascia di valore in cui ricade.

A tal fine sono state individuate le seguenti tre fasce di retribuzione di posizione, graduate entro il valore minimo e massimo fissato dal contratto e, comunque, suscettibili di rideterminazione da parte della Giunta Comunale al variare dello stanziamento di spesa previsto in bilancio:

<b>Valore dell'incarico espresso in punti</b>	<b>Retribuzione di posizione</b>
Sino a 121	€ 7.500,00
Da punti 122 a 162	€ 9.500,00
Da punti 163 a 200	€ 11.500,00

#### **Competenze Valutative della Posizione**

La valutazione e la graduazione delle posizioni organizzative competono alla Giunta Comunale che provvede con proprio atto su proposta del Sindaco.

La Giunta Comunale ed il Sindaco, nello svolgimento dell'attività valutativa, si avvalgono della collaborazione del Nucleo di Valutazione.

## Quadro "A"

Descrizione degli "ELEMENTI di VALUTAZIONE" distinti e raggruppati in 4 separati ordini parametrici:

- ordine A: vi sono ricompresi gli elementi connessi alla dimensione della struttura in funzione delle risorse umane ed economiche gestite.
- ordine B: vi sono racchiusi gli elementi connessi alla responsabilità della posizione intesa, quale espressione della complessità organizzativa-funzionale e delle rilevanza dei procedimenti decisionali.
- ordine C: vi sono enunciati gli elementi connessi al livello di professionalità richiesta in relazione al complesso di attività gestite.
- ordine D: vi sono elencati gli elementi connessi al grado di complessità gestionale con riferimento alla collocazione nella struttura organizzativa dell'Ente, al suo spazio di autonomia e strategicità.

## Quadro "B"

### Scomposizione degli elementi di valutazione in PARAMETRI DI APPREZZAMENTO ed attribuzione dei relativi punteggi su scala numerica

#### *Premessa esplicativa*

Ciascuno dei 4 elementi di valutazione ordinati nel precedente quadro "A", è stato scomposto in più parametri di riferimento, i quali esprimono la diversificata incidenza di ciascuno dei medesimi elementi sul concreto apprezzamento delle distinte posizioni organizzative, da sottoporre a valutazione (allegato n.1).

Il punteggio riferito ad ogni singolo parametro d'apprezzamento è espresso in valore decimale.

Ai quattro macroelementi di giudizio, contraddistinti dalle lettere A,B,C e D, è correlato un valore percentuale che esprime il peso del fattore di giudizio in rapporto al complesso sistema di valutazione, cui corrisponde, a sua volta, un valore numerico, così determinato:

A – 25% = punti 50

B – 30% = punti 60

C – 15% = punti 30

D – 30% = punti 60

Il punteggio totale massimo conseguibile, da ciascuna posizione organizzativa sottoposta a valutazione, corrisponde a punti 200 (ipotesi in cui la posizione consegue, relativamente ad ogni specifico elemento di valutazione, la massima valutazione parametrica assentita).

Nel presente quadro "B", allo scopo di agevolare la consultazione, si è rigorosamente conservato l'ordine di esposizione degli elementi di valutazione osservato nel quadro "A".

Al fine di rilevare i dati necessari per la pesatura della posizione è stata predisposta uno schema di scheda che si allega al presente documento come allegato n. 2.

## **DEFINIZIONE DI UN SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DEGLI INCARICATI DI AREE ORGANIZZATIVE**

### *Premessa*

La definizione di un sistema di valutazione dei risultati trova il suo riferimento normativo nel comma 3, dell'art.10, del CCNL del 31.3.1999 e successive modifiche ed integrazioni.

I risultati degli incaricati di una posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale e la relativa indennità è attribuita a posteriori sulla base di una metodologia valutativa preventivamente determinata.

Occorre, innanzi tutto, precisare che si tratta di una indennità che non compete automaticamente perché correlata al conferimento di un incarico per una posizione organizzativa ma è strettamente legata ai risultati conseguiti dall'incaricato nell'ambito di obiettivi e livelli di prestazione predefiniti.

La responsabilità del risultato necessita, quindi, per non assumere una valenza soggettiva, la preventiva ed indispensabile fissazione degli obiettivi e la preventiva determinazione dei parametri di controllo.

Pertanto, se la valutazione dei risultati ha valore negativo, ciò comporta la perdita della indennità di risultato e conseguentemente, ove ricorrano casi di grave inazione, la mancata riconferma dell'incarico e, quindi, la perdita della retribuzione di posizione.

Nel caso di valutazione negativa, si applica il principio del contraddittorio, consentendo al valutato di essere assistito o dalla organizzazione sindacale o conferendo mandato a persona di sua fiducia, che si conclude con un giudizio sui motivi che hanno comportato il risultato negativo contestato.

Viceversa, nel caso di valutazione positiva dei risultati si procede alla corresponsione dell'indennità e nel contempo il positivo raggiungimento degli obiettivi può essere assunto come elemento di motivazione per la riconferma dell'incarico.



# PRINCIPALI FATTORI PER LA VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

## A. PARAMETRI

La retribuzione di risultato sarà legata a due parametri:

1. Obiettivi PEG/Performance
2. Valutazione della gestione manageriale

## B. DEFINIZIONI DEI PARAMETRI

Le definizioni dei due parametri sono:

1. Gli Obiettivi di PEG/Performance sono i principali obiettivi di indirizzo o di ottimale mantenimento dell'azione amministrativa approvati dalla Giunta Comunale e portati a conoscenza del Nucleo di Valutazione. Nella deliberazione di approvazione del PEG/Performance sono indicate le risorse economiche, tecniche e strumentali assegnate al Responsabile per l'attuazione degli obiettivi gestionali e/o strategici.
2. La valutazione della gestione manageriale del settore sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base dei seguenti criteri:
  - *Capacità nel motivare, guidare e valutare i collaboratori*
  - *Capacità di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività*
  - *Capacità di gestire il tempo di lavoro*
  - *Capacità di rispettare e far rispettare le regole*
  - *Capacità di gestire e promuovere le innovazioni ed i relativi i processi formativi*
  - *Capacità di svolgere attività di controllo di gestione*
  - *Qualità dell'apporto personale specifico*
  - *Orientamento al cliente - Qualità dei servizi*

## C. PONDERAZIONE PARAMETRI

I pesi dei due parametri sono:

1. 70 %
2. 30 %

## D. MODALITA' DI VALUTAZIONE

La valutazione sarà effettuata sulla base di apposita reportistica ( allegato n.3) che sarà compilata a cura del Responsabile e nella quale saranno contenuti tutti gli elementi utili per consentire al Nucleo di svolgere la relativa valutazione, segnatamente a tutti i parametri di cui ai punti 1 e 2.

Il contenuto dei reports potrà, se richiesto, essere eventuale illustrato e discusso dal Responsabile al Nucleo di Valutazione; questo colloquio avrà, anche , la finalità di consentire la discussione e il commento degli elementi contenuti dei reports in modo da facilitarne la valutazione da parte del Nucleo.

## E. VALUTAZIONI DEI PARAMETRI

Per il parametro “1” le valutazioni del Nucleo relative alla % di raggiungimento degli obiettivi si riferiscono alla seguente classificazione:

- |    |                 |                       |                |      |                              |
|----|-----------------|-----------------------|----------------|------|------------------------------|
| 1. | < 40 %          | = non raggiunti       | corrisponde al | 0 %  | della indennità di risultato |
| 2. | > 40 % e < 60%  | = parz. non raggiunti | “              | 30 % | “                            |
| 3. | >= 60 % e < 80% | = parz. raggiunti     | “              | 50 % | “                            |
| 4. | >= 80 % e 100%  | = raggiunti           | “              | 70 % | “                            |

Relativamente al parametro “2” le valutazioni del Nucleo relative alla capacità manageriali si riferiscono alla seguente classificazione:

- |             |               |                |      |                              |
|-------------|---------------|----------------|------|------------------------------|
| 1= giudizio | insufficiente | corrisponde al | 0 %  | della indennità di risultato |
| 2= “        | sufficiente   | “              | 10 % | “                            |
| 3= “        | buono         | “              | 20 % | “                            |
| 4= “        | ottimo        | “              | 30 % | “                            |

## F. CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Le valutazioni conseguenti saranno collegate alla retribuzione di risultato secondo la seguente tabella (percentuali che saranno riconosciute):

Fattore	Parametro	% riconoscimento indennità di risultato			
1) PEG	Non Raggiunto = <40 %	0			
	Parz. Non Raggiunto = 40-60%		30		
	Parz. Raggiunto = 60-80%			50	
	Raggiunto = 80-100%				70
2) GESTIONE MANAGERIALE	insufficiente	0			
	sufficiente		10		
	buono			20	
	ottimo				30
Totale		<b>0</b>	<b>40</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

La sommatoria delle percentuali correlate ai fattori 1 e 2 (anche incrociate) rappresenta la percentuale da moltiplicare all'indennità di risultato predeterminata dalla Giunta (sino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione) per ottenere quella effettivamente riconosciuta. Qualora la percentuale di riconoscimento dell'indennità di risultato sia complessivamente al di sotto del 40 % non sarà corrisposto alcuno compenso e l'incarico sarà revocato.

## ALLEGATO 1

Vengono individuati n. 4 fattori di valutazione ripartibili in n.15 sottofattori così determinati:

- A - DIMENSIONE STRUTTURALE**
- B - RESPONSABILITÀ DELLA POSIZIONE**
- C - PROFESSIONALITÀ RICHIESTA**
- D - COMPLESSITÀ GESTIONALE**

Peso percentuale dei fattori e relativo punteggio:

- A - 20% = punti 40
- B - 25% = punti 50
- C - 15% = punti 30
- D - 40% = punti 80

Totale punteggio massimo = 200

Totale punteggio minimo = 82

Elementi di valutazione e relativa ponderazione:

### **A DIMENSIONE STRUTTURALE:**

A1 - Numero dipendenti in servizio (esclusi gli incarichi P.O.)

A2 - Qualificazione professionale dipendenti

A3 - Risorse economiche gestite

#### A1 - Numero di dipendenti in servizio

da 1 a 3      punti 3  
oltre 3        punti 9

#### A2 - Qualificazione professionale dipendenti (\*)

(considerate le equivalenze per categorie ed in proporzione al tempo)

fino a 10    punti =    punti 2  
oltre 10                punti 10

(\*) sistema di calcolo            - categoria D    4 punti per il numero dei dipendenti  
    - categoria C    3 punti per il numero dei dipendenti  
    - categoria B    2 punti per il numero dei dipendenti  
    - categoria A    1 punto per il numero dei dipendenti

#### A3 - Risorse economiche gestite

meno di 60 capitoli (entrata e spesa) = punti 2

superiore a 60 capitoli (entrata e spesa) = punti 6

Ammontare Entrata

meno di 500.000 Euro = punti 5  
oltre 500.000 euro = punti 10

Ammontare Uscite

meno di 500.000 Euro = punti 5  
oltre 500.000 euro = punti 10

Incidenza Spese di investimento rispetto  
alle spese correnti

minore del 50% = punti 2  
maggiore del 50% = punti 5

**B RESPONSABILITA' DELLA POSIZIONE**

- B1 - Frequenza dei procedimenti
- B2 - Complessità dei procedimenti
- B3 - Rilevanza delle relazioni esterne/interne
- B4 - Grado di complessità delle relazioni esterne

B.1 Frequenza dei procedimenti complessi (\*)

Scala parametrica % della frequenza dei procedimenti		
%		punti
0	5	1,65
5	10	2
10	15	2,35
15	20	2,7
20	25	3
25		3,35

(\*) in base al numero dei procedimenti dichiarato da ciascun valutato si procederà a stabilirne la percentuale di frequenza correlata al totale dei procedimenti di tutti i valutati suddiviso per categoria. Alle percentuali così ottenute è attribuibile un valore numerico a seconda dello scaglione al cui interno ricadono secondo la tabella parametrica suindicata. La somma dei punti ottenuti per ogni singola categoria di procedimenti rappresenterà il punteggio totale riconosciuto.

B.2 Complessità dei procedimenti: (\*)

minore di 70 punti = 10 punti  
da 71 a 110 punti = 15 punti  
da 111 a 150 punti = 20 punti

(\*) il punteggio sarà attribuito da parte del Nucleo valutando la complessità dichiarata relativamente a ciascuna categoria di procedimenti. Il punteggio viene determinato secondo il seguente procedimento: al valore comunicato dal valutato viene associato un punteggio da 6 a 1 con 6 come massimo. Il punteggio attribuito come ordine di importanza in base alla complessità viene moltiplicato per il peso

attribuito:

	<u>PESO</u>
Deliberazioni Giunta	5
Deliberazioni Consiglio	6
Determinazioni	4
Atti di liquidazione	3
Pareri	4
Altro ( specificare)	3

### B3 Rilevanza delle relazioni esterne/interne al Comune

fino 50% relazioni esterne	= punti 6
oltre 50% relazioni esterne	= punti 10

### B4 Complessità esterne/interne al Comune

alta	= punti 10
media	= punti 8
bassa	= punti 6

## **C PROFESSIONALITA' RICHIESTA**

- C1 - Professionalità richiesta
- C2 – Iscrizione ad Albi Professionali
- C3 – Esperienza professionale

### C1 Professionalità richiesta

(prevalenza necessarie )	= punti 10
(prevalenza opportune)	= punti 5

### C2 – Iscrizione ad Albi Professionali

necessarie	= punti 10
opportuna	= punti 3

### C3 Esperienza professionale

Prevalenza lavorativa	= punti 5
Prevalenza professionale	= punti 10

## **D COMPLESSITA' GESTIONALE**

- D1 - Competenze gestionali ed organizzative
- D2 - Grado di intersettorialità della posizione
- D3 - Grado di standardizzazione dell'attività
- D4 - Grado di autonomia decisionale tecnico/amministrativa/finanziaria
- D5 - Responsabilità strategica

### D1 - Competenze gestionali e organizzative (\*)

minore di 70 punti	= 10 punti
da 71 a 110 punti	= 15 punti
da 111 a 144 punti	= 20 punti

(\*) il punteggio viene determinato secondo il seguente procedimento: all'ordine di importanza stabilito dal valutato viene associato un punteggio da 6 a 1 con 6 come massimo. Il punteggio attribuito come ordine di importanza viene moltiplicato per il peso attribuito.

	<u>PESO</u>
- Pianificazione operativa	6
- Pianificazione economica	4
1* Coordinamento progetto	6
2* Coordinamento professionale esterno	2
3* Coordinamento gestione risorse	4
4* Delega sviluppo risorse	2

### D2 Grado di intersectorialità della posizione

1 Settore	= 2 punti
da 2 a 3 sett.	= 5 punti
più di 3 settori	= 10 punti

### D3 Grado di standardizzazione dell'attività

maggiore del 80%	= 10 punti
dal 80% al 50%	= 5 punti
minore del 50%	= 2 punti

### D4 Grado di autonomia gestionale

>80%	= 10 punti
da 80-50%	= 5 punti
<50 %	= 2 punti

### D3 Grado di responsabilità strategica

Alta	= 10 punti
Media	= 5 punti
Bassa	= 2 punti

Comune di Alezio

-----

**Scheda rilevazione indicatori per la valutazione  
delle posizioni**

<u>Titolo della posizione</u>	
<u>Nome e Cognome del Titolare</u>	
<u>Data Compilazione</u>	
<u>Anno di riferimento</u>	



## **A. Dimensione strutturale**

1. Numero dipendenti in servizio per l'anno 201\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Qualifiche professionali dei dipendenti in servizio per l'anno 201\_\_

<u>Qualifiche</u>	<u>Numero</u>
<u>D</u>	
<u>C</u>	
<u>B</u>	
<u>A</u>	

3. Risorse economiche assegnate (capitoli PEG e valore anno 201\_\_)

Numero complessivo di capitoli di bilancio gestiti: \_\_\_\_\_

Ammontare complessivo delle entrate: \_\_\_\_\_

Ammontare complessivo delle uscite: \_\_\_\_\_ di cui:

Spese correnti \_\_\_\_\_

Spese di investimento \_\_\_\_\_

## **B. Responsabilità della Posizione**

1. Indicare, di seguito, la tipologia e il numero dei procedimenti a rilevanza esterna di propria competenza assunti nell'anno :

<u>Procedimenti Interni</u>	<u>Numero</u>
<u>Deliberazioni Giunta</u>	
<u>Deliberazioni Consiglio</u>	
<u>Determinazioni</u>	
<u>Atti di liquidazione</u>	
<u>Pareri</u>	
<u>Altro ( specificare tipo e numero )</u>	

2. Indicare, per ciascuno tipologia di procedimenti, il grado di complessità da 1 a 6 con 1 come valore massimo:

<u>Tipologia procedimento</u>	<u>Grado</u>
-------------------------------	--------------

<u>Deliberazioni Giunta</u>	
<u>Deliberazioni Consiglio</u>	
<u>Determinazioni</u>	
<u>Atti di liquidazione</u>	
<u>Pareri</u>	
<u>Altro ( specificare tipo e numero )</u>	

3. Tempo speso nelle relazioni (in percentuale sul totale) all'interno del Comune o all'esterno del Comune (cittadini, imprese, altri Enti, professionisti, etc..)

Relazioni interne \_\_\_\_\_ %  
 Relazioni esterne \_\_\_\_\_ %  
 Totale \_\_\_\_\_ 100%

4. Finalità e tipologia delle relazioni esterne: definire il grado di complessità delle relazioni esterne:

<u>Complessità relazioni esterne</u>	<u>Grado</u>
<u>Alta</u>	
<u>Media</u>	
<u>Bassa</u>	

### **C. Professionalità richiesta**

1. Possesso di competenze tecnico/giuridiche/specialistiche richieste specificamente per lo svolgimento delle attività connesse all'incarico di P.O.:

*(Indicare le conoscenze specifiche di tipo tecnico e/o giuridico e/o specialistiche richieste per ricoprire la posizione indicando per ciascuna conoscenza se il possesso della medesima è da ritenersi "necessario" oppure "opportuno".*

<u>Conoscenze</u>	<u>Necessaria</u>	<u>Opportuna</u>
<u>Tecniche</u>		
<u>Giuridiche</u>		
<u>Specialistiche</u>		

2. Iscrizione ad Albi professionali connessa allo svolgimento delle attività relative alla P.O.:

*(Indicare se l'iscrizione ad un Albo professionale è una condizione "necessaria" per ricoprire il posto in dotazione quale requisito per l'accesso come da regolamentazione dell'Ente oppure "opportuna" per poter ricoprire la posizione).*

<u>Albo professionale</u> <i>(indicare)</i>	<u>Necessaria</u>	<u>Opportuna</u>
---	-------------------	------------------

### 3. Grado di esperienza necessario

Indicare se per ricoprire la posizione è necessaria maggiormente (percentualmente) una esperienza professionale o lavorativa:

<u>Esperienza</u> <i>(definire)</i>	<u>professional</u> <u>e</u>	<u>lavorativa</u>

## **D. Complessità gestionale**

1. Competenze gestionali e organizzative necessarie. Indicare a fianco di ciascuna competenza l'ordine di importanza rispetto al settore specifico (da 1 a 6 con 1 come massimo)

### Capacità di pianificazione operativa

*(definire obiettivi e piani di lavoro per sè e per l'unità organizzativa)*

### Capacità di pianificazione economica

*(stimare spese e risorse necessarie per la gestione dell'unità organizzativa)*

### Capacità di coordinamento di progetti

*(definire piani di lavoro necessari per raggiungere gli obiettivi assegnati individuando fasi, tempi, e responsabilità e controllarne periodicamente lo stato di avanzamento in termini di tempi, qualità e vincoli economici)*

### Capacità di coordinamento di professionisti o fornitori esterni

*(definire correttamente i termini, i ruoli e le responsabilità delle relazioni professionali con soggetti o fornitori esterni, garantendo il raggiungimento degli obiettivi previsti in termini di tempi, qualità e vincoli economici e rappresentando adeguatamente gli interessi complessivi del Comune e degli utenti)*

### Capacità di coordinamento e gestione delle risorse umane

*(assegnare compiti e responsabilità, monitorandone periodicamente il raggiungimento, valutando opportunamente e affrontando in maniera coordinata con gli organi di vertice del Comune le eventuali problematiche gestionali)*

### Capacità di delega e sviluppo delle risorse umane

(trasferire compiti, responsabilità, competenze e conoscenze alle risorse umane gestite ai fini di garantire l'ottimale funzionalità dell'unità organizzativa e la crescita professionale delle risorse umane gestite).

2. Grado di intersettorialità della posizione. Indicare il Settore/i del Comune con cui sia hanno rapporti di continuità.

<u>N.</u>	<u>Intersettorialità</u>
<u>1</u>	
<u>2</u>	
<u>3</u>	
<u>4</u>	
<u>5</u>	
<u>6</u>	

3. Grado di standardizzazione dell'attività

Stimare – fatto 100 il totale delle attività – il peso percentuale delle attività nelle quali è richiesta un'elevata personalizzazione (rapporto % tra procedimenti specifici-complessi su standardizzati/ripetitivi):

Percentuale: \_\_\_\_\_ %

4. Grado di autonomia decisionale tecnico/amministrativa/finanziaria:

Stimare – fatto 100 il totale delle attività – il peso percentuale delle attività nelle quali è richiesta un'elevata autonomia decisionale (rapporto % tra procedimenti dovuti su discrezionali):

\_\_\_\_\_ Percentuale: \_\_\_\_\_ %

5. Responsabilità strategica.

Indicare il peso delle attività del settore rispetto agli obiettivi prioritari o normativi attesi dall'Amministrazione Comunale:

<u>Responsabilità</u>	<u>Grado</u>	<u>Qualificare</u>
<u>Alta</u>		
<u>Media</u>		
<u>Bassa</u>		



<b>B - VALUTAZIONE GESTIONE MANAGERIALE</b>	
<b>Criteria di valutazione</b>	
<b>1.Capacità nel motivare, guidare e valutare i collaboratori</b>	
Capacità di motivare	
Capacità di impartire disposizioni/direttive di servizio	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	
<b>2. Capacità di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività</b>	
Capacità di motivare le disposizioni/ordini di servizio	
Capacità di organizzare i diversi uffici	
Capacità di gestire le risorse del settore mediante atti organizzativi	
Capacità di risolvere i conflitti interpersonali	
<b>3. Capacità di gestire il tempo di lavoro</b>	
Capacità di gestire il tempo di lavoro (ad esempio cronoprogrammi, scadenziario, etc.)	
<b>4. Capacità di rispettare e far rispettare le regole</b>	
Capacità di mettere a punto norme operative chiare e semplici	
Capacità di applicare tempestivamente disposizioni di legge ed atti interpretativi delle stesse.	
<b>5.Capacità di gestire e promuovere le innovazioni ed i relativi i processi formativi del personale</b>	
Capacità di razionalizzare le procedure e di adeguarle all'informatica	
Capacità di sviluppare le competenze dei collaboratori	
Capacità di delegare e di creare lavori di squadra	
<b>6.Capacità di svolgere attività di controllo di gestione</b>	
Capacità di produrre resoconti sintetici e significativi per gli Amministratori	
Capacità di richiedere ai collaboratori resoconti sull'attività svolta	
Capacità di sviluppare un sistema di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi PEG	
<b>7.Qualità dell'apporto personale specifico</b>	
Puntuale adempimento degli Atti di indirizzo e delle direttive generali (direttive del Sindaco, della Giunta e del Segretario Generale)	
Partecipazione alle riunioni organizzative ed a quelle istituzionali ( Consigli e Giunte comunali, commissioni , ecc.)	
<b>8.Orientamento al cliente - Qualità dei servizi</b>	
Qualità percepita dal fruitore dei servizi del settore	
Totale parziali	
Parte riservata al Nucleo di Valutazione	
<b>Totale parametro:B (percentuale retribuzione)</b>	

<b>PARTE DI COMPETENZA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE</b>	
<b>Totale parametro A (percentuale retribuzione)</b>	
<b>Totale parametro B (percentuale retribuzione)</b>	
<b>TOTALE A+B</b>	
<b>INDENNITA' DI POSIZIONE = Totale parametro A+B x ( ___% indennità di posizione)</b>	
<b>IL NUCLEO DI VALUTAZIONE</b>	<b>FIRMA</b>

## Parametri scheda A – Obiettivi PEG

Le ettere indicate nella colonna relativa alla % di raggiungimento degli obiettivi si riferiscono alla seguente classificazione e % di riconoscimento dell'indennità di risultato:

a = non raggiunti	corrisponde al	0 %	della indennità di risultato
b = parz. non raggiunti	“	30 %	“ “ “
c = parz. raggiunti	“	50 %	“ “ “
d = raggiunti	“	70 %	“ “ “

## Parametri scheda B - VALUTAZIONE GESTIONE MANAGERIALE

I numeri da 1 a 4 indicati nella colonna relativa al giudizio sulla valutazione della gestione manageriale riferiscono alla seguente classificazione e % di riconoscimento dell'indennità di risultato:

1= giudizio	insufficiente	corrisponde al	0 %	della indennità di risultato
2= “	sufficiente	“	10 %	“ “ “
3= “	buono	“	20 %	“ “ “
4= “	ottimo	“	30 %	“ “ “

**C O M U N E D I A L E Z I O**  
(Provincia di Lecce)

**OGGETTO: Valutazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione. Valutazione dei risultati dell'attività degli incaricati di aree organizzative. Approvazione nuovi criteri di pesatura.**

Vista la proposta di cui all'oggetto:

Visto l'art. 49 della legge 18-08-2000 N. 267 così come sostituito dall'art. 3 comma 1 lett. b) della Legge n. 213/2012

Il sottoscritto Responsabile del Servizio

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE per quanto concerne la regolarità tecnica ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ex art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000.

Eventuali osservazioni

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

F.to DOTT. SECLI' FERNANDO

Alezio, li 25/05/2016

\*\*\*\*\*



---

**Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:**

**IL PRESIDENTE**  
F.to DR. VINCENZO ROMANO

---

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to D.SSA FIORELLA FRACASSO

---

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Questa deliberazione viene pubblicata, da oggi, all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi (Art. 124 D. Lgs. 267/2000)  
Dalla Residenza Municipale, addì \_\_31/05/2016\_\_

**IL MESSO COMUNALE**  
F.to DELLA BONA ADRIANA

---

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to D.SSA FIORELLA FRACASSO

---

---

**Copia conforme all'originale**

Alezio , li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
D.SSA FIORELLA FRACASSO

---

---

Si da atto che, contestualmente alla pubblicazione, viene trasmesso elenco  
 ai Capigruppo Consiliari (ex art. 125 D. Lgs. 18.08.2000 n° 267)

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to D.SSA FIORELLA FRACASSO

---

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA**

**La presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_**

- Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (ex art. 134, comma 3 del D.Lgs.267/2000);  
 La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4° D.Lgs. 267/2000).

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to D.SSA FIORELLA FRACASSO