

ALLEGATO A

SCHEMA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Anno.....

Settore.....

COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

(peso max 30)

Sotto fattori	Descrittori	Punteggio assegnabile	Punteggio assegnato
RILEVANZA PER L'INTERAZIONE:			
definisce il quadro e l'ampiezza delle funzioni d'integrazione esercitate	● La posizione integra e coordina un numero molto limitato di obiettivi e processi prevalentemente omogenei	5	
dalla posizione in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi e delle attività gestite	● La posizione integra e coordina un numero medio di obiettivi e processi sostanzialmente omogenei ovvero un numero limitato di obiettivi e processi di natura omogenea	10	
	● La posizione integra e coordina molti obiettivi e numerosi processi di natura eterogenea.	15	
STRATEGICITA':			
valuta la rilevanza strategica della posizione rispetto ai programmi di medio – lungo periodo dell'organo politico	● La posizione coordina prevalentemente processi a valenza gestionale caratterizzati da limitata valenza strategica	5	
	● La posizione coordina prevalentemente processi di media rilevanza strategica e taluni processi di elevata	10	

	rilevanza strategica		
	● La posizione coordina prevalentemente processi che	15	
	sono espressione di alta progettualità, caratterizzati da		
	un'elevata rilevanza strategica		

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

(peso max. 60)

Sotto fattori	Descrittori	Punteggio	Punteggio
		assegnabile	assegnato
RISORSE UMANE GESTITE:			
valuta la quantità di risorse umane assegnate (in rapporto comparativo con le	● numero limitato di dipendenti (max. 10)	10	
altre APO) dal PEG dell'anno di riferimento.	● numero medio di dipendenti (da 10 a 20)	15	
	● numero elevato di dipendenti (più di 20)	20	
RISORSE FINANZIARIE GESTITE:			
valuta la quantità di risorse finanziarie assegnate alla posizione (in termini di	● La posizione gestisce una quantità limitata di risorse (max. € 1.000.000)	5	
entrate e spese correnti) dal PEG			
dell'anno di riferimento.	● La posizione gestisce una quantità media di risorse (da € 1.000.000 ad € 4.000.000)	15	
	● La posizione gestisce una quantità elevata di risorse (oltre € 4.000.000)	20	

COMPLESSITA' TECNICO OPERA-			
TIVA DEI PROCEDIMENTI	● I procedimenti gestiti sono prevalentemente	10	
GESTITI:	standardizzati o standardizzabili e richiedono competenze		
evidenzia il livello di standardizzazione	svilupate in ambito omogeneo		
o di variabilità dei procedimenti gestiti			
nonché l'ampiezza e la profondità delle	● I procedimenti gestiti sono scarsamente standardizzati,	15	
conoscenze necessarie	seppure tra loro omogenei, caratterizzati da necessità		
	formative e/o di aggiornamento costanti e limitate		
	● I procedimenti gestiti sono scarsamente standardizzabili	20	
	e tra loro disomogenei, caratterizzati da necessità formative		
	e/o di aggiornamento costanti ed estese		

RESPONSABILITA' GESTIONALE

(peso max. 60)

Sotto fattori	Descrittori	Punteggio assegnabile	Punteggio assegnato
AUTONOMIA DECISIONALE:			
valuta il grado ed il livello di	● la posizione persegue obiettivi specifici e circostanziati	5	
discrezionalità operativa e di difficoltà	operando entro precise direttive della Giunta. L'area di		
derivanti dal contesto politico ed	responsabilità è caratterizzata da procedure definite, il		
ambientale nonché dal quadro	quadro normativo e un riferimento puntuale e vincolante		
normativo e procedurale di riferimento.	nell'esercizio dell'attività		

	● la posizione opera nell'ambito di indirizzi politici di mas-	15	
	sima in un contesto relativamente stabile, il quadro norma-		
	tivo e procedurale di riferimento è tuttavia complesso e		
	richiede una significativa capacità d'interpretazione		
	● la posizione opera nell'ambito di indirizzi e linee guida	20	
	provenienti dall'organo politico, in un contesto in cui le		
	variabili ambientali non sono sempre tutte prevedibili, il		
	quadro normativo di riferimento è complesso ed in conti-		
	nua evoluzione e richiede un'elevata capacità di		
	interpretazione		
RESPONSABILITA' GIURIDICO			
FORMALE:	● La posizione è tenuta a fronteggiare il rischio di incorrere	10	
valuta la posizione in rapporto al tipo di	nella responsabilità amministrativa / contabile connessa		
responsabilità amministrativa contabile,	alle funzioni assegnate ed agli atti posti in essere		
civile e penale connessa allo svolgi-	● La posizione è tenuta a fronteggiare il rischio, connesso	15	
mento delle funzioni assegnate.	alle funzioni assegnate, di incorrere, oltre che nella respon-		
	sabilità amministrativa / contabile, anche nella responsabi-		
	lità civile e/o penale in relazione a taluni procedimenti		
	gestiti		
	● La posizione è tenuta a fronteggiare in misura rilevante il	20	
	rischio di incorrere nella responsabilità civile e penale oltre		

	che nella responsabilità amministrativa / contabile		
RESPONSABILITA' CONNESSA			
AL SISTEMA DELLE RELAZIONI:	● Il sistema di relazioni entro cui opera la posizione è	5	
definisce l'ampiezza e la complessità	prevalentemente interno all'Ente e circoscritto nell'ambito		
dei rapporti che la posizione intrattiene	funzionale		
sia all'interno (interlocutori istituzionali	● Il sistema di relazioni entro cui opera la posizione è	15	
e resto della struttura) che all'esterno	caratterizzato da una rete di rapporti ed interazioni con la		
dell'Ente.	generalità delle altre funzioni comunali (collegamento con		
	il resto della struttura) e con un numero limitato di soggetti		
	istituzionali e produttivi esterni all'Ente		
	● Il sistema di relazioni è caratterizzato da un'elevata	20	
	intensità di rapporti di rilevanza strategica con molteplici		
	soggetti esterni di natura istituzionale (quali Enti Istituzioni, Organizzazioni) e produttiva		

Peso complessivo della posizione			
---	--	--	--

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	IMPORTO
Fino a 84	Euro 5.154,57
Da 85 a 99	Euro 9.296,22
Da 100 a 114	Euro 10,500,00?
Da 115 a 150	Euro 12.911,42

ALLEGATO “B”

Criteri di valutazione per la corresponsione dell'indennità di risultato Responsabili di posizione

CRITERI DI VALUTAZIONE	PUNTI	INDICATORI
REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE	0 - 50	<p>1. Grado di raggiungimento degli obiettivi dipendenti dall'azione del Responsabile</p> <ul style="list-style-type: none">• Alto (> 90%) = Punti 40• Medio Alto (Dal 70% Al 90%) = Punti 30• Medio Basso (> 50% < 70%) = Punti 10• Basso (< 50%) = punti 0 <p>2. Grado di raggiungimento degli obiettivi di budget in relazione alle risorse assegnate:</p> <ul style="list-style-type: none">• pieno, con conferma/ riduzione delle risorse assegnate = punti 10• parziale , con conferma/ riduzione/aumento delle risorse assegnate = punti 5• mancato raggiungimento = punti 0
Capacità di gestione delle risorse umane	0 -5	<p>1. valutazione dei responsabili delle unità operative</p> <ul style="list-style-type: none">• soddisfacente =punti 5• sufficiente = punti 3• insufficiente = punti 0
Capacità di gestione dei rapporti con l'utenza	0 –5	<p>grado di soddisfacimento dei cittadini (compilazione di una scheda di customer satisfaction)</p> <ul style="list-style-type: none">• Giudizio Buono = punti 5• Giudizio Sufficiente = punti 3• Giudizio Insufficiente = punti 0
Criticità affrontate e personalmente risolte/capacità propositiva	0 -10	<p>1. Numero e qualità soluzioni innovative proposte</p> <p>Eccellente = punti 10</p> <p>Sufficiente = punti 5</p> <p>Insufficiente = punti 0</p> <p>la valutazione sarà svolta dal nucleo su basi comparative</p>

Adeguamento alle prescrizioni previste dal CAD	0 -10	Sufficiente = punti 10 Insufficiente = punti 0
Rispetto dei tempi procedurali	0 -10	Sufficiente = punti 10 Insufficiente = punti 0
Rispetto del piano di prevenzione della corruzione e del piano della trasparenza	0 -10	Eccellente = punti 10 Sufficiente = punti 5 Insufficiente = punti 0

Per un punteggio compreso tra 91 e 100 l'indennità di risultato è pari alla percentuale massima del 25% rispetto all'indennità di posizione;

Per un punteggio compreso tra 81 e 90 l'indennità di risultato è pari alla percentuale massima del 20% rispetto all'indennità di posizione;

Per un punteggio compreso tra 71 e 80 l'indennità di risultato è pari alla percentuale massima del 16% rispetto all'indennità di posizione;

Per un punteggio compreso tra 61 e 70 l'indennità di risultato è pari alla percentuale massima del 13% rispetto all'indennità di posizione;

Per un punteggio compreso tra 50 e 60 l'indennità di risultato è pari alla percentuale massima del 10% rispetto all'indennità di posizione;

Per un punteggio inferiore a punti 50 non è dovuta alcuna retribuzione di risultato

Allegato C

Scheda di valutazione della performance dei dipendenti

Fattori di valutazione	Parametri	Peso attribuito	Punti assegnati
1) Grado di realizzazione degli obiettivi collettivi	Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (Fonte: Relazione sulla Performance)	60	
2) Qualità dell'apporto individuale	2. 1 - Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi	Da 5 a 10	

	2.2 rispetto dei tempi procedurali	Da 5 a 10	
	2.3 - Competenze professionali dimostrate nello svolgimento dell'attività assegnate	Da 5 a 10	
	2.4 - Contributo dato alla soluzione dei problemi anche attraverso l'innovazione delle attività (CaD etc..)	Da 5 a 10	
	TOTALE	100	

)

Allegato D

SCHEMA DI PESATURA DELL'OBIETTIVO

Descrizione obiettivo: _____

Responsabile: _____

Settore: _____ Servizio: _____

- **Strategicità per l'Amministrazione**

PUNTEGGIO: ____

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Non costituisce specifico obiettivo dell'amministrazione		Costituisce elemento utile per garantire l'efficacia, l'efficienza e l'economicità della gestione ordinaria o costituisce un adempimento normativo			Contribuisce a conseguire un obiettivo specifico dell'amministrazione			Costituisce un obiettivo altamente strategico per l'amministrazione	

- **Rilevanza esterna**

PUNTEGGIO: ____

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Obiettivo a rilevanza esclusivamente interna		Obiettivo di miglioramento del back-office con influenza indiretta sull'efficienza del frontoffice			Obiettivo che realizza un miglioramento dell'attività esterna del servizio			Obiettivo che modifica radicalmente il rapporto con l'utenza esterna (es. istituzione di un nuovo servizio all'utenza)	

- Rilevanza organizzativa e responsabilità

PUNTEGGIO: ____

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Obiettivo che coinvolge prevalentemente il titolare del servizio cui è affidato e suoi collaboratori		Obiettivo che richiede un coordinamento strutturato di più servizi e/o referenti all'interno dell'area di riferimento			Obiettivo che richiede un coordinamento trasversale di più servizi e referenti appartenenti ad aree diverse, interni e/o esterni all'ente			Obiettivo che richiede un coordinamento trasversale e presenta importanti ricadute di natura tecnica, e/o strumentale e/o finanziaria	

- Impegno integrazione e coordinamento

PUNTEGGIO: ____

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
La realizzazione dell'obiettivo costituisce un impegno occasionale		La localizzazione dell'obiettivo costituisce un impegno mediamente rilevante			La realizzazione dell'obiettivo costituisce un impegno abbastanza rilevante			La realizzazione dell'obiettivo costituisce un impegno molto rilevante	

- Innovazione e autonomia creativa

PUNTEGGIO: ____

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
L'obiettivo non presenta particolari contenuti innovativi		L'obiettivo presenta limitati contenuti innovativi rispetto alle attività del servizio			L'obiettivo presenta significativi contenuti innovativi per il servizio			L'obiettivo realizza processi innovativi a catena in tutto l'Ente	

PUNTEGGIO MEDIO:

Il budget complessivo, è assegnato nell'ambito dell'ammontare complessivo delle risorse decentrate destinate a premialità, secondo i sotto riportati criteri di riparto:

a. 50% sulla base del numero dei dipendenti partecipanti alle progettualità:

$\frac{\text{ammontare complessivo risorse dec. destinate a premialità}}{\text{n. complessivo dipendenti partecipanti alle progettualità}} \times \text{n. dip. partecipanti ad ogni progetto}$

b. 50% in ragione al peso attribuito al tipo di progetto (di cui sopra)

$\frac{\text{ammontare complessivo risorse decentrate destinate a premialità}}{\text{somma pesi progetti}} \times \text{peso di ciascun progetto}$

Allegato E

Allegato 1) all'accordo tra Sindaco e Segretario per applicazione art. 42 CCNL '01

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO Sono

elementi oggetto di valutazione i seguenti:

a) La funzione di collaborazione, intesa come partecipazione attiva, svolgendo, quindi, un ruolo non solo consultivo ma anche propositivo, anche se nell'ambito delle competenze proprie del segretario comunale.

Peso: 20%.

Punteggio massimo attribuibile: punti 20 Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	4
Largamente migliorabile	8
Sufficiente	12
Buona	16
Ottima	20

b) La funzione di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti, intesa come "aiuto che si presta attraverso una serie di interventi diretti". L'attività si esplica attraverso lo svolgimento di consulenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, per l'individuazione degli strumenti "giuridico amministrativi" più idonei per consentire l'ottimale conseguimento dell'obiettivo voluto dall'amministrazione.

Peso: 20%.

Punteggio massimo attribuibile: punti 20 Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	4
Largamente migliorabile	8
Sufficiente	12
Buona	16
Ottima	20

c) La funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio comunale e della Giunta, che si sostanzia nello svolgimento delle funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione nei confronti della Giunta e del Consiglio comunale.

Peso: 10%.

Punteggio massimo attribuibile: 10 Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	2
Largamente migliorabile	4
Sufficiente	6
Buona	8
Ottima	10

d) La funzione di rogito di tutti i contratti dei quali l'ente è parte, che si sostanzia nel rogito di tutti i contratti nei quali l'ente è parte, si richiama dell'Ente,.

Peso: 10%.

Punteggio massimo attribuibile: punti 10 Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	0
parziale	5
Totale	10

e) Grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano di performance

Peso 40%

Punteggio massimo attribuibile: punti 20 Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarsa	0
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	20
Buona	30
Ottima	40

Punteggio ottenuto:

Funzioni svolte	Peso	Punteggio parziale massimo ottenibile	Punteggio parziale ottenuto
Collaborazione	20%	20	
Assistenza	20%	20	
Partecipazione Consiglio e Giunta	10%	10	
Raggiungimento obiettivi	40%	40	
Rogito	10%	10	
Totale punteggio	100%	100	

VALUTAZIONE FINALE

La valutazione finale è effettuata sulla base degli elementi acquisiti in corso dell'anno e, in particolare, sulla base del punteggio ottenuto dal segretario comunale.

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

- fino a 40 punti = valutazione negativa - nessuna retribuzione
- da 42 a 50 punti = 40% della retribuzione
- da 52 a 70 punti = 60% della retribuzione
- da 72 a 84 punti = 80% della retribuzione
- da 86 a 90 punti = 90% della retribuzione
- da 92 a 100 punti = 100% della retribuzione

CONCLUSIONI

Retribuzione di risultato da corrispondere: pari a _____ -/100-% del monte salari;

Si dispone che la presente venga trasmessa al Segretario Comunale, che può presentare le contro deduzioni entro 10 giorni dalla notifica, nonché al responsabile del servizio competente affinché predisponga gli atti conseguenti.

Sulle contro deduzioni decide, comunque, il Sindaco in maniera inappellabile.