



COMUNE DI GHEMME

PROVINCIA DI NOVARA
Via Roma, 21 – C.A.P. 28074 – C.F. 00167670033

VERBALE N.1/2017

L'anno duemiladiciassette il giorno venti del mese di gennaio , alle ore 14,30, si è riunito presso l'ufficio di segreteria del Comune di Ghemme il nucleo di valutazione nominato con decreto sindacale n. 7/09.07.2015 nella seguente composizione:

- 1) Di Nuzzo dr.ssa Giulia (Segretario Comunale)componente interno con funzioni di Presidente
- 2) Donà Renzo – esperto esterno
- 3) Rebora Fabio Lorenzo- esperto esterno

Per la trattazione dei seguenti punti:

1. Proposta di metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative dall'anno 2017;
2. Proposta di Revisione metodologia di valutazione degli incaricati di posizioni organizzative dall'anno 2017;
3. Proposta di metodologia per la determinazione delle indennità per specifiche responsabilità dall'anno 2017.

1

Proposta di metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative dall'anno 2017

Si propone la metodologia di cui all'allegato 1

2

Proposta di Revisione metodologia di valutazione degli incaricati di posizioni organizzative dall'anno 2017

Il Nucleo nell'ambito delle proprie competenze e a seguito della valutazione della performance 2015 propone la rimodulazione delle fasce di corresponsione della retribuzione di risultato al fine di consentirne una maggiore graduazione e differenziazione come di seguito riportato:



COMUNE DI GHEMME

PROVINCIA DI NOVARA
Via Roma, 21 – C.A.P. 28074 – C.F. 00167670033

PUNTEGGIO CONSEGUITO VALUTAZIONI	ALL'ESITO DELLE	PERCENTUALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Pari o superiore al 95%		100%
Inferiore al 95% e fino al 80%		90%
Inferiore al 80% e fino al 65%		75%
Inferiore al 65% e fino al 50%		60%
Inferiore al 50%		0%

3

Proposta di metodologia per la determinazione delle indennità per specifiche responsabilità dall'anno 2017

Si propone la metodologia di cui all'allegato 2

Si rimette al Sindaco ed alla Giunta Comunale per le conseguenti determinazioni.

Letto, confermato e sottoscritto

PRESIDENTE - Di Nuzzo dr.ssa Giulia

ESPERTO ESTERNO - Donà Renzo

ESPERTO ESTERNO - Rebora Fabio Lorenzo

PROPOSTA RELATIVA ALLA METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale ai dipendenti appartenenti alla categoria D (o C nel caso non vi siano dipendenti di categoria D), nominati con decreto sindacale quali responsabili di settore, ai sensi dell'art. 109 del D. Lgs. 267/2000 e titolari in via esclusiva delle competenze indicate all'art. 107 del medesimo decreto legislativo, vengono attribuite le retribuzioni di posizione e di risultato nei limiti previsti dall'art. 10, commi 1 e 2 del CCNL 31/03/1999 (o nei limiti di cui all'art 11, comma 3, e art. 10, comma 3, del CCNL 31/03/1999 nel caso non vi siano dipendenti di categoria D).

La retribuzione di posizione varia fra un valore minimo e un valore massimo, rispettivamente di € 5.164,57 e € 12.911,42 (art. 10, comma 2, del CCNL 31/03/1999).

i criteri generali cui attenersi per la graduazione delle posizioni organizzative indicando i fattori che, variamente ponderati e specificati, concorrono a definire il peso delle posizioni sono definiti come segue:

- Complessità e rilevanza organizzativa e gestionale;
- Responsabilità gestionali e amministrative interne o esterne;
- Quantità di risorse assegnate (budget, numero dipendenti);
- Professionalità richiesta per la direzione della struttura organizzativa.

Nell'ambito dei suddetti criteri generali la presente metodologia individua specifici elementi di valutazione e i relativi peso e punteggio.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

Gli elementi di valutazione sono:

1. Personale funzionalmente assegnato;
2. Servizi assegnati e loro complessità;
3. Risorse finanziarie gestite;
4. Competenze professionali e complessità organizzativa;
5. Rilevanza e visibilità interna ed esterna.

Per ciascun fattore sono di seguito identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 30.

Spetta al nucleo di valutazione validare la pesatura delle posizioni.

I fattori di valutazioni vengono sviluppati nei seguenti termini:

PERSONALE FUNZIONALMENTE ASSEGNATO (max. 3 punti)

Misura il grado di complessità organizzativa e gestionale in relazione al numero di dipendenti assegnati e le ore da essi svolte. Si prende a riferimento il numero di dipendenti previsti in pianta organica ed il numero di ore da essi effettuate.

INDICATORE	PUNTEGGIO
Basso	0-1 punti
Medio	2 punti
Elevato	3 punti

SERVIZI ASSEGNAZI E LORO COMPLESSITA' (max. 6 punti)

Misura il grado di complessità organizzativa e gestionale in relazione:

Ottu

MM

- al numero di servizi assegnati.

INDICATORE	PUNTEGGIO
Basso	0-1 punti
Medio	2 punti
Elevato	3 punti

- alla complessità normativa da essi presentata.

INDICATORE	PUNTEGGIO
Basso	0-1 punti
Medio	2 punti
Elevato	3 punti

RISORSE FINANZIARIE GESTITE (max. 3 punti)

Questo fattore misura il grado di responsabilità sulle risorse gestite collegato alla posizione. E' valutato in riferimento alla quantità delle risorse (entrate + spese) per le quali è assegnata la responsabilità;

INDICATORE	PUNTEGGIO
Basso	0-1 punti
Medio	2 punti
Elevato	3 punti

COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (max. 10 punti)

Questo fattore misura il grado di complessità tecnico/organizzativo richiesto dalla posizione, nonché il grado di rischio a cui il titolare è esposto secondo le seguenti voci:

- Formazione di base, rapportata al titolo di studio e alle conoscenze/capacità professionali specifiche richieste dalla posizione. La valutazione è effettuata anche in riferimento alla capacità di analisi e sintesi, ed al grado di conoscenza (specialistica, monospecialistica o plurispecialistica) richiesto dalla posizione,

INDICATORE	PUNTEGGIO
Basso	0-1 punti
Medio	2-3 punti
Elevato	4 punti

- Tipo di decisioni assunte (tecnico professionali o direzionali), grado di discrezionalità tecnica e flessibilità organizzativa ed oraria richiesti dalla posizione

INDICATORE	PUNTEGGIO
Basso	0-1 punti
Medio	2 punti
Elevato	3 punti

- Grado di esposizione al rischio

INDICATORE	PUNTEGGIO
Basso	0-1 punti
Medio	2 punti
Elevato	3 punti

RILEVANZA E VISIBILITÀ ESTERNA ED INTERNA (max. 8 punti)

GW
Cgil

- Grado Strategicità: Misura l'importanza attribuita a ciascun settore dal Sindaco in relazione alle linee programmatiche di mandato e al piano strategico che lo stesso intende perseguire.

INDICATORE	PESATURA
Basso	0-1 punti
Medio	2 punti
Elevato	3 punti

- Impatto dell'attività svolta sulla complessiva immagine dell'ente

INDICATORE	PESATURA
Basso	0/1 punti
Medio	2 punti
Elevato	3 punti

- Complessità delle relazioni. Misura il grado di rilevanza e frequenza dei rapporti con interlocutori interni, esterni ed istituzionali. Le relazioni possono essere di scarsa rilevanza contenutistica, prevalentemente di natura indiretta (epistolare), limitate all'interno del settore, oppure vaste e significative, di natura diretta ed indiretta, finalizzate alla soluzione di problemi rilevanti e comportare un trasferimento di informazioni elaborate e complesse.

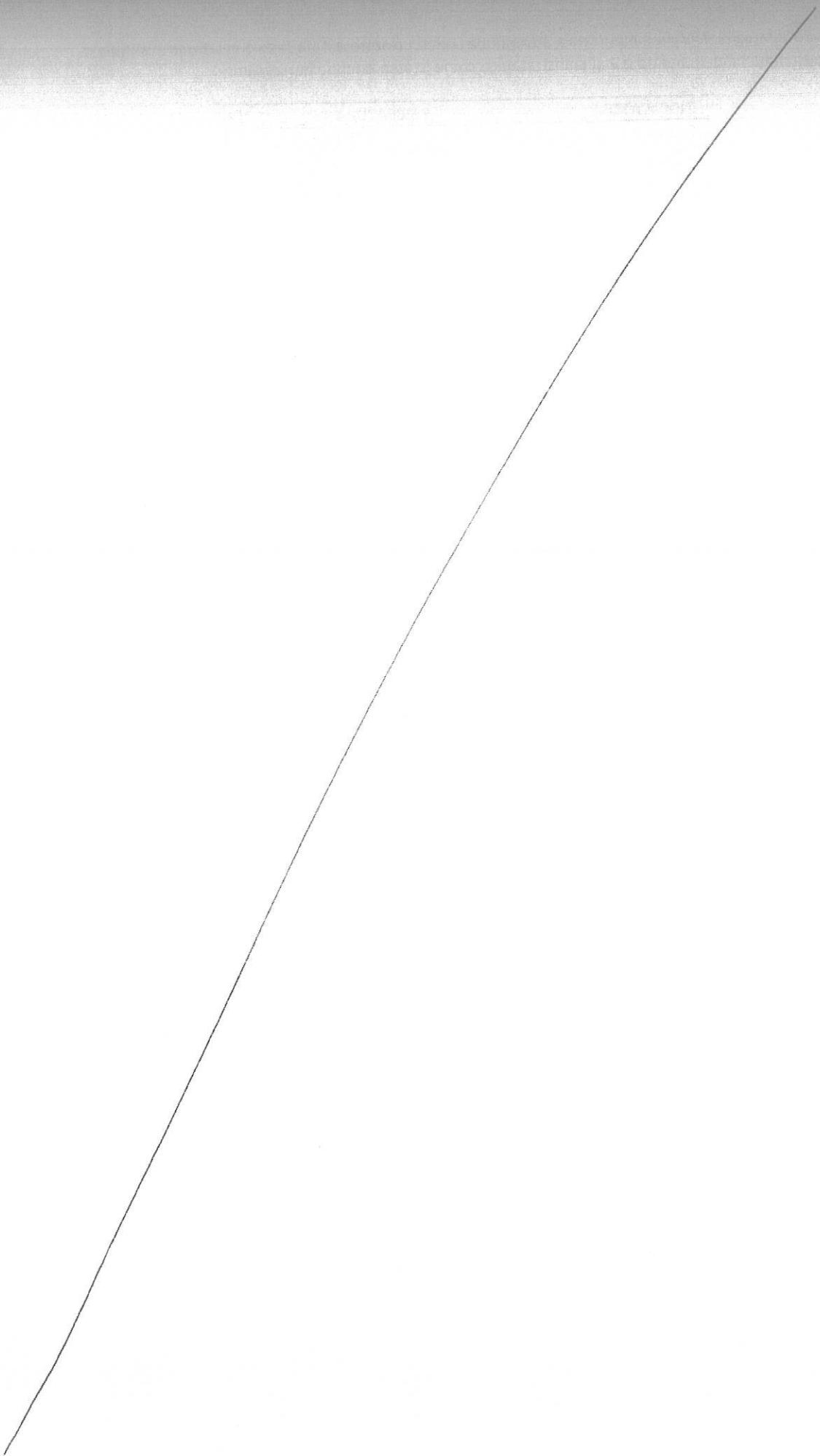
INDICATORE	PESATURA
Basso	0 punti
Medio	1 punto
Elevato	2 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Una volta effettuata la pesatura delle posizioni organizzative la retribuzione di posizione viene determinata facendo riferimento alle seguenti fasce :

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
0 punti	€ 5.164,57
da 1 punto a 30 punti	L'importo minimo è aumentato, per ogni punto superiore allo zero, in misura proporzionale e fino a concorrenza dell'importo massimo della retribuzione di posizione annua stabilita dalla Giunta Comunale.





Metodologia per la determinazione delle indennità per specifiche responsabilità dall'anno 2017

Il compenso è determinato in valori annui lordi sino ad un massimo definito dal C.C.N. in €. 2.500,00- fatte salve le disponibilità definite in sede di definizione annuale del fondo trattamento accessorio.

L'importo come sopra determinato costituisce il limite massimo individuale, anche nel caso di conferimento allo stesso soggetto di più incarichi ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità in base ai seguenti parametri:

- A) Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità- massimo 60 punti
- B) Livello di autonomia- massimo 40 punti

Quindi:

Complessità Incarichi – max 60 Punti

Sino a 60 punti - Realizzazione di attività nelle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportino un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti dalla leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti con istituzioni, Enti, organi giurisdizionali etc..

Sino a 45 punti - Realizzazione di attività nelle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi, che comportino un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti dalla leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti con istituzioni, Enti, organi giurisdizionali etc..

Sino a 30 punti - Realizzazione di attività nelle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportino un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da legge o regolamenti.

Livello di autonomia –max 40 Punti

Sino a 40 punti – Svolgimento di attività che implicano un elevato livello di autonomia operativa o supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

Sino a 20 punti – Attività svolta nell'ambito di programmi operativi definiti e prassi consolidate.

Fermo restando il valore complessivo dell'indennità per specifiche responsabilità attribuito annualmente dalla contrattazione integrativa, il valore individuale della suddetta indennità è proporzionato in funzione del punteggio complessivo conseguito da ciascun incaricato.



