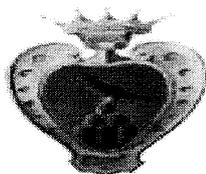


COMUNE DI MONTEFALCO

(Provincia di Perugia)



CRITERI PER L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ALLEGATO n. 1

ALL' ATTO G.C. n. 43 DEL 17.05.07

f.to II SINDACO
Valentini Valentino

f.to II Segretario Generale
Dr. Giuseppe Trupia

*Modificato nelle parti indicate con atto G.C. n. 24/2013
"Regolamento e Metodologia Misurazione Performance".*

INDICE

Art. 1 Criteri per l'istituzione e attribuzione delle indennità di posizione e di risultato	pag. 3
Art. 2 Criteri per il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative	pag. 6
Art. 3 Orario di lavoro degli incaricati	pag. 7
Art. 4 Criteri indennità di risultato	pag. 8
Art. 5 Riflessi dell'indennità risultato su indennità di posizione	pag. 10
Allegato "A"	pag. 11

ARTICOLO 1

Criteri per l'istituzione e l'attribuzione delle indennità di posizione e di risultato

1. La Giunta determina le risorse finanziarie ed individua le posizioni organizzative con rilevanza ai sensi del CCNL del 31/3/1999.

2. La valutazione delle singole posizioni organizzative avviene in base ad un meccanismo per cui si individuano tre fattori che determinano l'indennità ed a ciascuno di essi si attribuisce una percentuale del fondo messo a disposizione per la retribuzione di posizione:

Fattore	Percentuale
A1) Complessità organizzativa	20%
A2) Collocazione di posizione	40%
A3) Responsabilità gestionale	40%

3. Ogni anno l'Amministrazione, in sede di previsione di bilancio, mette a disposizione una somma *, per tutti gli incarichi di posizione organizzativa, per cui dal precedente prospetto risulta:

Fattore	Percentuale	Importo in €
A1) Complessità organizzativa	20%	<i>(20% di *) (1)</i>
A2) Collocazione di posizione	40%	<i>(40% di *) (2)</i>
A3) Responsabilità gestionale	40%	<i>(40% di *) (3)</i>

Le posizioni saranno retribuite con una indennità che potrà variare da un minimo ad un massimo, con una pesatura di cui ai commi che seguono.

4. Criteri di misurazione del fattore A1) Complessità organizzativa.

Questo fattore misura l'organizzazione dell'Ente e la responsabilità diretta degli incaricati di posizioni organizzative sui dipendenti. Ogni incaricato P.O. ha alle proprie dipendenze il personale (a tempo indeterminato o determinato) che viene misurato per categorie economiche assegnando ad ognuno di questi un peso (i dati possono riferirsi alla situazione organica coperta al 31.12 dell'anno precedente a quando viene effettuata la misurazione od alla situazione reale al momento di una nuova misurazione se questa dovesse avvenire in corso d'anno) :

Categoria economica	Peso
A	1
B	2
C	5
D	8

Si ricava un totale complessivo da cui si calcola un peso percentuale riferito ad ognuna delle posizioni; al fine di evitare una misurazione eccessivamente e meramente numerica della retribuzione riferita al fattore A1) i pesi percentuali vengono ricompresi per fasce come il seguente prospetto:

A1) Complessità Organizzativa (1)

Peso percentuale	Importo massimo retribuzione per ogni posizione organiz.
Fino al 20%	€ 2.300,00
Da 21% fino al 40%	€ 2.500,00
Oltre 40%	€ 2.800,00

5. Criteri di misurazione del fattore A2) Collocazione di posizione.

La collocazione di posizione prende a riferimento alcuni elementi che qualificano la posizione in base sia alla figura del dipendente che la ricopre, ad esempio titolo di studio, eventuali corsi di specializzazione, sia alla struttura organizzativa interna determinata dall' Ente e attraverso il Piano esecutivo di gestione (Struttura per servizi e uffici di cui alla dotazione organica vigente, Centri di costo del PEG, se approvato o di quello dell' esercizio precedente alla misurazione). Tali elementi hanno un punteggio così stabilito:

Elementi di misurazione	Punteggio
Titolo di studio:	
Laurea	12
Diploma	8
Corsi specializzazione	3
Servizi	6
Uffici	3
Centri di Costo	1

Si ricava un totale complessivo da cui si calcola un peso percentuale riferito ad ognuna delle posizioni; al fine di evitare una misurazione esclusivamente numerica della retribuzione riferita al fattore A2) i pesi percentuali vengono ricompresi per fasce come il seguente prospetto:

A2) Collocazione di posizione (2)

Peso percentuale	Importo massimo retribuzione per ogni posizione organiz.
Fino al 15%	€ 3.500,00
Da 16% fino al 30%	€ 4.000,00
Oltre 30%	€ 4.500,00

6. Criteri di misurazione del fattore A3) Responsabilità gestionali.

Il fattore A3) pesa l'attività che effettivamente l'incaricato di posizioni organizzative e la struttura a sua disposizione svolgono in un esercizio finanziario. Per l'attribuzione delle indennità vengono presi a riferimento alcuni dati consuntivi dell'anno precedente e per quanto riguarda l'elemento budget vengono considerati gli impegni a consuntivo del rendiconto dell'anno precedente alla misurazione, se approvato, o, alle previsioni assestate del PEG precedente, in ogni caso la spesa è limitata al totale del titolo 1. Gli elementi presi ad indicatori ed i corrispondenti pesi risultano dal seguente prospetto:

Indicatori	Tipo di valore	Incidenza sul totale del fattore A3)
- Determinazioni	Valore assoluto	15%
- Delibere	Valore assoluto	15%
- Budget impegnato	In base alle fasce: fino 500 mila € = 100 punti da 500 mila € 1.500 mila € = 500 p.ti oltre 1.500,00 € = 1000 p.ti	35%
- Ordinanze, contratti concessioni autorizzazioni ecc...	Valore assoluto	35%

Nota (1): Al titolare della posizione organizzativa corrispondente all' area Economico finanziaria spetta un incremento del peso complessivo del 10% per la firma del bilancio.
Nota (2): Al titolare della posizione organizzativa che svolge le funzioni di Vice Segretario Comunale spetta un incremento del peso complessivo del 10%.

Come per i precedenti fattori si ricava un totale complessivo da cui si calcola un peso percentuale riferito ad ognuna delle posizioni; al fine di attenuare una misurazione eccessivamente e meramente numerica della retribuzione riferita al fattore A3) i pesi percentuali vengono ricompresi per fasce come il seguente prospetto:

A3) Responsabilità gestionale (3)

Peso percentuale	Importo massimo retribuzione per ogni posizione organiz.
Fino al 20%	€ 4.000,00
Da 21% fino al 40%	€ 4.500,00
Oltre 40%	€ 5.500,00

7. Ad uno stesso dipendente possono essere conferiti contemporaneamente più incarichi di posizione organizzativa. In tal caso il valore della retribuzione si somma. Tuttavia non si erogheranno indennità di posizione per importi superiori al massimo stabilito contrattualmente.

8. La valutazione di natura meramente economica della retribuzione di posizione riferita a ciascuna figura dell'organigramma è formalizzata attraverso una determinazione del Responsabile dell'Area Economico finanziaria in applicazione dei criteri sopra stabiliti.

Tale valutazione si effettua:

- ogni anno, tuttavia nel caso non venga ripetuta annualmente si applicano automaticamente le risultanze dell' anno decorso;
- in caso di mutamento della realtà organizzativa dell' Ente;
- in caso di avvicendamento/sostituzione del dipendente incaricato della posizione organizzativa;
- a seguito di modifica dei criteri stabiliti dalla Giunta Comunale o modifiche contrattuali o di legge.

9. In caso di nuova misurazione i dipendenti già incaricati, che proseguono nell' incarico, hanno diritto all' attribuzione dell' indennità più alta fra il valore che scaturisce dalla nuova pesatura di cui ai precedenti commi di questo articolo e quella precedentemente percepita anche come risultante della disciplina del successivo art. 5.

ARTICOLO 2

Criteri per il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco, ai sensi del vigente CCNL. Per gli incarichi di durata inferiore all'anno le indennità sono rapportate a mese ed al dipendente, per i periodi nei quali non è stato conferito l'incarico, spetterà la liquidazione del salario accessorio, secondo le modalità stabilite dalla normativa contrattuale e dagli accordi decentrati.
2. Nella scelta per l'affidamento degli incarichi il Sindaco seguirà i criteri della competenza professionale, in relazione alle funzioni e attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dei risultati conseguiti anche in precedenti incarichi.
3. Gli incarichi possono essere revocati, nei seguenti casi:
 - a) in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati (successivo art. 5);
 - b) in caso di mutamenti organizzativi che portino alla soppressione della posizione;
 - c) per responsabilità particolarmente grave e reiterata.
4. La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco.

ARTICOLO 3

Orario di lavoro degli incaricati

1. L'orario di lavoro dei dipendenti incaricati delle posizioni organizzative si uniformerà alle seguenti prescrizioni.
2. Al dipendente è concessa la flessibilità nella gestione del suo tempo di lavoro, necessaria al raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati. Conseguentemente l'incaricato di posizione organizzativa è tenuto ad organizzare il proprio tempo di lavoro in relazione alle esigenze delle strutture dirette e dell'Amministrazione nel suo complesso, articolando la propria attività sulla base di un orario plurisettimanale ed assicurando comunque una compresenza con i propri collaboratori per almeno 24 ore settimanali (salvo assenze per ferie, malattia ed altre assenze previste per legge o da contratto) da definirsi preventivamente in accordo con il Segretario Comunale ed il Direttore Generale, se nominato.
3. Ogni incaricato di posizione organizzativa deve comunque garantire per la funzionalità delle strutture dirette un minimo di 36 ore medie settimanali tranne nei periodi di assenza per ferie, malattia ed altre assenze previste per legge o da contratto.
4. L'incaricato di posizione organizzativa è tenuto ad essere presente ad incontri o riunioni convocati dall'Amministrazione. In caso di impossibilità dovrà giustificarsi con il Sindaco e col Segretario Comunale e/o il Direttore Generale, se nominato.

ARTICOLO 4

Criteria per l' indennità di risultato

Abrogato con
d/ho G.C. n.24
del 22/2/2013

1. All'indennità di posizione si aggiunge l'indennità di risultato, che si eroga in un'unica soluzione secondo le seguenti modalità. Il Segretario Comunale o il Direttore Generale, se nominato, ed il Nucleo di Valutazione, assegna al dipendente la valutazione e la relativa corrispondente indennità di risultato da erogarsi sulla base dei seguenti criteri descritti nella scheda allegato A:

a) **Capacità organizzativa**, con i seguenti parametri da valutare nel range 0-5 ciascuno:

- a1) Conduzione della struttura e individuazione delle priorità operative;
- a2) Gestione delle relazioni interne ed esterne;

b) **Capacità gestionale**, con i seguenti parametri da valutare nel range 0-30 il primo e 0-10 il secondo:

- b1) Attuazione degli obiettivi assegnati;
- b2) Gradimento da parte dell'utenza.

2. Ogni inizio d'anno l'Amministrazione definisce col P.E.G. (Piano esecutivo di gestione) la programmazione dell'attività dell'Ente. La programmazione si avvale dell'importante strumento dell'obiettivo, tale è l'impegno che l'incaricato di posizioni organizzative si assume di realizzare, nei termini stabiliti e con la struttura e mezzi a disposizione, un'attività, un prodotto, un servizio ecc... e/o di contribuire al miglioramento del livello qualitativo dei servizi in essere. Il grado di raggiungimento del piano degli obiettivi nel complesso e/o dei singoli obiettivi, ai quali nel P.E.G. può essere attribuito un peso in base all'importanza, alla difficoltà, rappresenta un importante strumento di valutazione dell'incaricato di posizioni organizzative (a cui spetta l'indennità di risultato) e dei dipendenti (che attingono al fondo miglioramento efficienza dei servizi). A tale scopo ogni Responsabile di posizione organizzativa rimette, entro il 15 marzo dell'anno successivo, al Segretario o Direttore generale, se nominato, le relazioni sulle attività e sul raggiungimento dei risultati previsti nel PEG.

3. Agli obiettivi può essere attribuito un peso a seguito della valutazione fatta nel PEG secondo la seguente scala:

Valore dell' obiettivo	Peso
Basso	80 punti
Medio	100 punti
Alto	150 punti
Strategico	200 punti

5. La valutazione dell'obiettivo utilizza i seguenti criteri:

- a) Rilevanza degli obiettivi assegnati nell'anno, in considerazione delle risorse assegnate;
- b) Rilevanza strategica per la Giunta Comunale;
- c) Condizioni di particolare criticità della gestione del servizio nell'anno di riferimento;
- d) La rilevanza degli obiettivi sotto il profilo dell'utenza;
- e) La rilevanza complessiva dei processi gestiti dal settore, servizio, programma secondo la struttura del PEG.

6. La valutazione dei risultati di un esercizio avviene secondo la seguente procedura:

- a) il Segretario o Direttore Generale, se nominato, a seguito della relazione dei Responsabili di posizione organizzativa, compila le schede di valutazione utilizzando il fax-simile allegato A;
- b) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse al Nucleo di valutazione per il referto finale.

7. Il punteggio massimo attribuito dalla scheda "Allegato A" è di 50 punti. L' indennità di risultato è erogata in base al punteggio ottenuto secondo la seguente tabella.

Punteggio raggiunto "Allegato A":	Percentuale Indennità di risultato corrispondente:
Fino a 20 punti	10% dell' indennità di posizione
Da 21 a 33 punti	15% dell' indennità di posizione
Da 34 a 43 punti	20% dell' indennità di posizione
Da 44 a 50 punti	25% dell' indennità di posizione

8. Le economie realizzate nell'applicazione della procedura per l'erogazione delle indennità di risultato costituiscono economie di bilancio.

~~ARTICOLO 5~~

Abrogato con atto
G. C. n. 24/2013

Riflessi dell' indennità di risultato sull' indennità di posizione.

1. Il raggiungimento dei risultati in un esercizio finanziario genera riflessi sull' indennità di posizione nell' esercizio successivo. L' indennità di posizione è agganciata all' andamento dei risultati raggiunti nell' esercizio precedente.

2. Nell' anno seguente l' incaricato di posizioni organizzative che ha riportato risultati positivi in termini di raggiungimento degli obiettivi avrà diritto ad una indennità di posizione percentualmente superiore a quella corrispondente alla valutazione dell' anno di riferimento, così per ogni anno fino alla cifra massima attribuibile ad ogni incaricato della posizione organizzativa stabilita contrattualmente (attualmente € 12.911,42).

Del pari chi non ha raggiunto risultati soddisfacenti vedrà la propria indennità di posizione ridursi in percentuale o addirittura potrebbe incorrere nella revoca dell' incarico (precedente art. 2), il meccanismo in oggetto può essere riassunto nel seguente prospetto:

Percentuale raggiungimento obiettivi	Percentuale Indennità di posizione esercizio succ. rispetto al precedente
Fino al 15%	- 20% indennità pos. anno precedente <u>possibile revoca incarico (art. 2, co. 3. a)</u>
Da 16% fino a 30%	- 10% dell' indennità di posizione anno prec.
Da 31% a 50%	<u>Conferma</u> indennità di posizione anno prec.
Da 51% a 65%	+ 10% dell' indennità di posiz. Anno prec.
Da 66% a 80%	+ 20% dell' indennità di posiz. Anno prec.
Da 81% al 100%	+ 25% dell' indennità di posiz. Anno prec.

3. Il grado di raggiungimento degli obiettivi si calcola percentualmente.

ALLEGATO "A"

Abrogato con atto G.C.n. 24/2013
e sostituito con scheda di
valutazione
COMUNE DI MONTEFALCO
do cui art. 5 e 6.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI GESTIONALI

ANNO _____

COGNOME: NOME:
STRUTTURA:

1
CAPACITA' ORGANIZZATIVA
Punteggio massimo disponibile = punti 10

PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO	NOTE
1.1 CONDUZIONE DELLA STRUTTURA E INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITA' OPERATIVE Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre la struttura assegnata, espressa mediante la qualità del rapporto con i collaboratori e il rispetto dei compiti da parte di questi. Sarà inoltre valutata la capacità dimostrata nell'elaborare progetti, programmi o piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie e strategiche dell'amministrazione contenute nei documenti di programmazione generale approvati.	Insufficiente Sufficiente Buona Ottima	0 1 3 5	
1.2 GESTIONE DELLE RELAZIONE INTERNE ED ESTERNE Da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze sia relativamente alle esigenze degli utenti che per quelle dei servizi interni. In tale ambito sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro ed eventualmente assumerne il coordinamento, nonché i risultati ed i comportamenti tenuti.	Insufficiente Sufficiente Buona Ottima	0 1 3 5	

2
CAPACITA' GESTIONALE
Punteggio massimo disponibile = punti 40

PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO	NOTE
2.1 ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG o in altri strumenti programmatici: a) grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale al 50% b) grado di raggiungimento degli obiettivi compreso fra il 51% e il 65% c) grado di raggiungimento degli obiettivi compreso fra il 66% e l' 80% d) grado di raggiungimento degli obiettivi superiore/uguale all' 80%.	Insufficiente Sufficiente Buona Ottima	0 10 20 30	
2.2 QUALITA' DEL LAVORO IN RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L' ESTERNO Da valutare, sentita l' Amministrazione, in relazione al livello qualitativo dei servizi erogati dalla struttura ed anche in riferimento sia alla disponibilità, cortesia nei confronti degli utenti di pubblici servizi, contribuenti e cittadini, sia alla capacità di fornire a questi informazioni e soluzioni tempestive ed esaustive ai problemi esposti ed alle situazioni segnalate	Insufficiente Sufficiente Buona Ottima	0 3 6 10	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO			

Montefalco, _____

L' ORGANISMO DI VALUTAZIONE