



## VERBALE N. 3/2023 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

### PESATURA DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE A SEGUITO RIORGANIZZAZIONE DELLA MACROSTRUTTURA DELL'ENTE.

Servizio  
Personale

L'anno **duemilatre**, il giorno 18 del mese di luglio ore 11:00, si è tenuta la riunione in modalità telematica come previsto dall'articolo 73 comma 1 D.L.18/2020.

Fra l'Organismo di Valutazione dott. Maurilio Segalini in composizione monocratica così come ricostituito, per il triennio 2020-2023 con Decreto Sindacale n. 22 del 31/07/2020 e il Segretario generale, dott.ssa Francesca Di Nardo;

#### PREMESSA

Si richiamano:

- Gli artt.16, 17, 18, 19 e 20 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022;
- Il provvedimento di Giunta Comunale numero 62 del 16.05.2019, con il quale è stata approvata la metodologia di pesatura delle posizioni organizzative, in esecuzione dell'articolo 14 comma 2 C.C.N.L. Funzioni locali del 21.05.2018;
- Il provvedimento di Giunta Comunale n.97 del 22.10.2019, nel quale è stato approvato l'assetto delle Posizione organizzative effettuato dal segretario generale, in applicazione della metodologia di cui agli atti citati nella premessa, ad integrazione e perfezionamento di quanto già effettuato in forza degli atti richiamati;
- la deliberazione di Giunta Comunale numero 64 in data 10.05.2022, dichiarata immediatamente esecutiva, avente ad oggetto la pesatura della neo istituita posizione organizzativa Ambiente e Manutenzioni."

Richiamati

- l'articolo 39 del vigente codice di organizzazione del personale, secondo cui: *"All'atto dell'individuazione della Posizione Organizzativa, l'Organismo di Valutazione provvede alla pesatura e graduazione di ciascuna posizione organizzativa in applicazione della metodologia di valutazione della posizione approvata dalla Giunta, tenendo conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa."* Il Segretario Generale, con proprio atto, definisce la retribuzione di posizione spettante, conseguente alla valutazione espressa dall'Organo di Valutazione, nel rispetto delle risorse disponibili annualmente destinate a tale finalità a seguito della contrattazione decentrata"
- l'articolo 36 del vigente Codice di Organizzazione del Personale, che prevede la facoltà di procedere alla revisione delle posizioni organizzative in concomitanza con i processi di revisione della macrostruttura e che questo principio è confermato dall'articolo 18 comma 3 C.C.N.L. 16.11.2022.
- Il proprio precedente verbale n. 2, in data 10/05/2022, con il quale era stata pesata la posizione Ambiente e manutenzioni;

Ritenuto, di procedere ad una revisione della pesatura attribuita alla posizione di EQ menzionata, sulla base del sistema vigente, approvato con deliberazioni di giunta comunale n. 64 del 10/05/2022, andando a variare alcuni parametri.

Il procedimento di graduazione delle posizioni organizzative si articola in due fasi distinte e complementari:

**1ª Fase** – ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, il Nucleo di Valutazione attribuisce alla Posizione Organizzativa un punteggio sulla base degli elementi di valutazione sotto indicati.

Sono individuati 10 elementi di valutazione, scomposti in parametri di apprezzamento, ai quali è stato attribuito uno specifico punteggio, espresso in valori decimali:

1.	Risorse umane gestite e coordinate	max punti 12
2.	Risorse finanziarie gestite ed accertate	max punti 13
3.	Complessità del quadro normativo	max punti 10
4.	Complessità del quadro delle relazioni	max punti 10
5.	Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	max punti 15
6.	Specializzazione professionale:	max punti 10
7.	Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	max punti 10
8.	Responsabilità su acquisti e scelta dei fornitori	max punti 10
9.	Rilevanza strategica	max punti 10
10.	Gestione associata	max punti 20

Il punteggio totale massimo conseguibile da ciascuna posizione organizzativa sottoposta a valutazione corrisponde, pertanto, a 100 punti (elevabile a 120 punti in caso di gestione associata e per tutta la relativa durata).

Nel caso in cui per una data posizione organizzativa non siano riscontrabili taluni elementi di valutazione, tali elementi dovranno essere ignorati con conseguente attribuzione agli stessi del punteggio pari a zero.

**2ª Fase** – La retribuzione di posizione è determinata sulla base del valore numerico, attribuito alla posizione organizzativa, al quale corrisponde una delle 12 fasce retributive secondo il seguente prospetto:

Punteggio totale		RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ex C.C.N.L. 21/05/2018
da	a	
100	120	€ 16.000,00
96	99	€ 15.000,00
91	95	€ 14.000,00
86	90	€ 13.000,00
76	85	€ 12.000,00
66	75	€ 10.500,00
56	65	€ 9.000,00
51	55	€ 8.000,00
46	50	€ 7.000,00
41	45	€ 6.000,00
21	40	€ 5.000,00
0	20	€ 0,00

#### APPLICAZIONE DELLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione, in composizione monocratica, procede alla valutazione quali-quantitativa dei singoli elementi rilevanti per la nuova pesatura:

##### 1. Risorse umane gestite e coordinate:

La complessità e il coordinamento gestionale si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalizzazione delle persone umane gestite, facendo riferimento alla specifica categoria di inquadramento.

Viene considerato il personale gestito in servizio alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento (esempio: incarico 2022 riferimento 01/01/2022):

Peso = (n. pers. cat. D x 1,0) + (n. pers. cat. C x 0,8) +(n. pers. cat. B x 0,6) +(n. pers. cat. A x 0,4)

La definizione del punteggio per ogni specifica Posizione si ha attribuendo il massimo dei punti (12) al responsabile che ha ottenuto il valore maggiore.

I punteggi delle altre Posizioni vengono definiti tramite interpolazione lineare:

Punteggio massimo x valore formula del responsabile considerato)/valore formula massimo

**Il punteggio complessivo viene aggiornato a 9,43 a seguito di n.2 nuove assunzioni**

##### 2. Risorse finanziarie gestite ed accertate:

Per la valutazione delle complessità derivante dalla gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento:

- all'ammontare delle risorse assegnate in qualità di responsabile del procedimento di Spesa (punteggio massimo punti 8)
- alla consistenza delle entrate accertate (punteggio massimo punti 5)

Si considerano i capitoli di PEG assegnati in fase di prima approvazione dopo la deliberazione consiliare del Bilancio di Previsione dell'anno di riferimento.

La definizione del punteggio per ogni specifica Posizione si ha attribuendo il massimo dei punti (13) al responsabile che ha ottenuto il valore maggiore.

I punteggi delle altre Posizioni vengono definiti tramite interpolazione lineare:

Punteggio massimo x valore formula del responsabile considerato / valore formula massimo

### **Punteggio invariato**

#### **3. Complessità del quadro normativo:**

Il punteggio viene assegnato tenendo conto dei condizionamenti che gli aspetti normativi producono nello svolgimento dell'attività. Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare nel normale svolgimento delle proprie attività e il livello di complessità delle fonti stesse. Si assegnano punteggi più alti in presenza di norme comunitarie, in quanto inevitabile un confronto con le norme subalterne e in presenza di un quadro normativo che muta velocemente e frequentemente.

complessità bassa	punti 04
complessità media	punti 07
complessità elevata	punti 10

**Viene attribuita una media complessità= pp 07**

#### **4. Complessità del quadro delle relazioni:**

La complessità del quadro delle relazioni viene valutata avendo riguardo ai rapporti che intercorrono, in modo significativo, tra i servizi, tanto all'esterno quanto all'interno dell'ente.

La definizione del punteggio per ogni specifica Posizione si ha attribuendo il massimo dei punti (10) al responsabile che ha ottenuto il valore maggiore.

I punteggi delle altre Posizioni vengono definiti tramite interpolazione lineare:

Punteggio massimo x valore formula del responsabile considerato / valore formula massimo

**Viene attribuita una media complessità= pp 07**

#### **5. complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati:**

Il punteggio viene attribuito tenendo conto della complessità degli obiettivi e della più o meno elevata prevedibilità e misurabilità dei risultati.

complessità bassa	punti 05
complessità media	punti 10
complessità elevata	punti 15

**Viene attribuita una media complessità= pp 07**

#### **6. Specializzazione professionale:**

Si considera il profilo professionale e specialistico e l'eventuale iscrizione agli albi, che ogni singola posizione richiede per essere ricoperta, considerando altresì la specificità delle materie che richiedono maggiori oneri di approfondimento.

professionalità bassa	punti 04
professionalità media	punti 07
professionalità elevata	punti 10

**Viene attribuita una media complessità= pp 07**

#### **7. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa:**

Si valuta il grado di responsabilità tecnica, contabile ed amministrativa connessa all'esercizio delle funzioni attribuite ad ogni posizione.

responsabilità limitata	punti 04
responsabilità rilevante	punti 07
responsabilità elevata	punti 10

**Viene attribuita una media complessità= pp 07**

#### **8. Responsabilità su acquisti e scelta dei fornitori:**

