

Relazione su quantificazione retribuzione di Posizione e di risultato APO –

Avendo provveduto con delibera della giunta municipale n. 28 del 26 febbraio 2016 alla revisione dell'organizzazione generale dell'Ente si è demandato con lo stesso atto a questo Nucleo di Valutazione la "pesatura" delle Posizioni Organizzative di cui si è dotato l'Ente dal 01 marzo 2016 da sottoporre alla Giunta al fine di determinare l'entità dei compensi previsti dagli articoli 10 del CCNL 31/03/1999 e dell'articolo 10 del CCNL 22/01/04 attraverso la definizione di criteri di "pesatura" delle singole P.O.

Passando all'analisi della questione della "pesatura" in particolare la retribuzione di posizione, ai sensi dell'art. 10 comma 2° e dall'art. 11 comma 3° del CCNL, varia da un minimo di Lire 10.000.000 ad un massimo di Lire 25.000.000 per i soggetti di categoria D al fine di applicare una metodologia per la valutazione della posizione e la correlativa graduazione della retribuzione non può prescindere da alcuni parametri fondamentali :

- **Collocazione nella struttura**
- **Complessità organizzativa**
- **Responsabilità gestionale.**

Con la stessa Deliberazione della Giunta Municipale n. 28 del 26/02/2016 si sono confermati gli stessi criteri indicati già con la delibera Giunta Municipale n. 203/2014 sulla base dei quali era stata effettuata la "pesatura" del 2015 e più precisamente:

- quantità dei destinatari delle attività del settore
- quantità delle risorse finanziarie attribuite al settore
- numero procedimenti assegnati al settore
- qualità e complessità dei procedimenti assegnati al settore
- rilevanza esterna dei procedimenti assegnati al settore
- responsabilità civile connessa alle mansioni attribuite al settore
- complessità della struttura assegnata al settore

Sebbene non tutte le posizioni siano state modificate si ritiene opportuno provvedere alla pesatura complessiva sia in funzione delle modifiche intervenute all'interno dei singoli settori e sia in funzione dei dati relativi al bilancio di previsione 2015. Si procederà, quindi, all'attribuzione di un punteggio e del relativo peso ad ogni elemento assunto come indicatore dei parametri suddetti con le stesse modalità seguite per l'anno 2015.

Al fine pertanto di "pesare" il valore delle singole Posizioni Organizzative presenti all'interno della struttura organizzativa verranno presi singolarmente i parametri che porteranno ad un valore complessivo della singola Posizione Organizzativa che si rifletterà di conseguenza sul valore economico della stessa. I parametri che si ritiene

opportuno utilizzare sulla base dei criteri individuati dalla Giunta Municipale sono i seguenti:

		Punti	
	La posizione gestisce un numero sino a 10 di risorse umane interne	10	
1 - Risorse umane	La posizione gestisce un numero sino a 20 di risorse umane interne	20	
	La posizione gestisce un numero oltre a 20 di risorse umane interne	30	
	Esterni (i servizi della posizione, prevalentemente, sono rivolti all'esterno della struttura comunale e hanno modesta rilevanza in relazione al programma politico del Sindaco)	10	
2 -Destinatari dell'attività della posizione	Esterni (i servizi, prevalentemente, sono rivolti all'esterno della struttura: la qualità dei servizi ha notevole impatto sul programma politico del Sindaco)	20	
	Interni (i destinatari dei servizi e delle attività della posizione sono servizi interni all'Ente)	10	
	La posizione gestisce Max € 500.000,00	10	
3 - Risorse finanziarie gestite	La posizione gestisce da € 500.000,00 a € 2.000.000,00	20	
	La posizione gestisce più di € 2.000.000,00	30	
	Numero di procedimenti discreto	10	
4 -procedimenti attribuiti	Numero di procedimenti elevato	20	
	Numero di procedimenti molto elevato	30	
	complessità dei procedimenti discreta	10	
5 -procedimenti attribuiti	complessità dei procedimenti elevata	20	
	complessità dei procedimenti molto elevata	30	
	complessità dei procedimenti discreta	10	
6 -procedimenti attribuiti aventi rilevanza esterna	complessità dei procedimenti elevata	20	
	complessità dei procedimenti molto elevata	30	
	Responsabilità discreta	10	
7 - Responsabilità Civile e Contabile in rapporto ai procedimenti assegnati	Responsabilità elevata	20	
	Responsabilità Molto elevata	30	
	Struttura semplice	10	
8 -Struttura assegnata alla Posizione	Struttura Complessa	20	
	Struttura molto complessa	30	

La quantificazione della retribuzione di Posizione da attribuire alle singole Posizioni Organizzative una volta attribuiti i valori complessivi a tutte le Posizioni si vengono quantificate singolarmente sulla base della presente formula:

Importo massimo / punteggio migliore x punteggio individuale

In allegato alla presente si è redatta una scheda contenente la valutazione delle singole posizioni.

La retribuzione di risultato.

La retribuzione di risultato parimenti prevista dall'art.10 del CCNL, varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% e chiaramente presenta delle difficoltà operative maggiori rispetto alla valutazione della posizione.

Difatti per poter operare una corretta valutazione delle prestazioni occorrerà innanzitutto orientarsi verso l'introduzione di tecniche organizzative e di gestione, in particolare ad una attività per obiettivi e sostenere processi di rinnovamento attraverso l'introduzione di strumenti retributivi collegati al raggiungimento di risultati. La valutazione deve avvenire mediante un processo attraverso il quale, a fronte delle responsabilità attribuite, delle risorse e degli obiettivi assegnati, si verificano i comportamenti organizzativi adottati ed i risultati conseguiti in un determinato periodo di tempo.

Il processo di valutazione deve necessariamente essere correlato con i sistemi di programmazione e di controllo mediante utilizzo di strumenti operativi adeguati. Ciò comporta la precisa individuazione dei risultati che ogni incaricato di posizione organizzativa deve conseguire in conformità alle direttive espresse dalla Dirigenza di riferimento sulla base degli indirizzi dall'organo politico, l'individuazione dei tempi entro i quali realizzare gli obiettivi e l'individuazione di adeguati indici di risultato, che devono essere già inseriti nel PEG anche ai fini del controllo di gestione. Oggetto reale della valutazione deve essere la prestazione e precisamente ciò che il collaboratore fa e come lo fa rispetto alle funzioni assegnate ed ai risultati che l'organizzazione s'attende dalla sua attività lavorativa.

La valutazione delle prestazioni deve tendere a misurare il reale contributo dell'unità lavorativa che ricopre una determinata posizione di lavoro all'interno della struttura, confrontando gli obiettivi prefissati od i comportamenti richiesti nel periodo considerato con i risultati raggiunti od i comportamenti posti in essere.

Proprio perché l'indennità di risultato è una somma da liquidare solo a seguito della valutazione e quindi al grado di raggiungimento degli obiettivi si propone di assegnare a tutte le P.O. il massimo della percentuale.

“PESATURA” delle Posizioni Organizzative

La tabella di seguito riportata viene redatta sulla base delle singole “pesature” effettuate sulla base dei parametri sopra descritti e riassunte nella scheda riepilogativa che segue:

Descrizione posizione	Risorse Umane	Destinatari	Risorse finanziarie	Numero procedimenti	Complessità Procedimenti	Rilevanza esterna complessità	Respons. Civile	Struttura	Totale
Politiche educative, - Trasparenza/Anticorruzione- URP	20	20	20	20	10	10	10	20	130
Servizi Demografici e Protocollo	10	10	10	20	20	20	10	10	110
Economico finanziario	10	20	30	30	30	30	30	30	210
Contenzioso - Contratti	10	10	10	10	20	20	10	10	100
Cultura – Turismo e Attività Produttive	10	20	10	10	20	20	10	10	110
Edilizia	10	20	10	20	20	20	30	10	140
Urbanistica	10	20	10	10	30	30	30	10	150
Manutenzione Patrimonio - Progettazione OOPP	30	20	30	30	20	20	30	30	210
Polizia Municipale e Amministrativa	20	20	10	10	20	20	30	20	150
Affari Generali e Personale	10	20	30	20	30	30	30	20	190
Politiche Sociali – Politiche Giovanili - Sport	10	20	30	30	10	10	10	10	130
Ufficio Unesco – Decoro Urbano – Igiene Urbana	10	20	30	10	20	20	10	10	130
Tributi	10	10	10	10	10	10	20	10	90

A seguito della pesatura delle singole posizioni mediante l'applicazione della formula sopra riportata si avrà la quantificazione economica sia della retribuzione di Posizione e che di Risultato.

Urbino 09 maggio 2016

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
Dott. Michele Cancellieri

