



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Sistema di valutazione e graduazione delle posizioni organizzative

Coordinamento fra le norme regolamentari e le disposizioni del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente prevede, al Capo II, articoli dal 19 a 21, le modalità per l'individuazione di posizioni afferenti all'area delle Posizioni Organizzative.

Le disposizioni in esso contenute sono coerenti con il CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 e in particolare con le definizioni di cui all'art. 13 del CCNL, lettere a) e b); si dà atto che l'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 è sostituito dall'art. 13 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

Il presente documento costituisce la metodologia di valutazione per la graduazione delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 19 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in accordo con le disposizioni contrattuali.

Il sistema di valutazione e graduazione delle posizioni organizzative, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 14.02.2017, è sostituito dal presente documento.

Area delle posizioni organizzative

L'area delle posizioni organizzative è approvata dalla Giunta Comunale. In sede di prima applicazione, la deliberazione della Giunta Comunale di riferimento è la n. 18 del 26.02.2019.

Si richiama la definizione di "Posizione Organizzativa" contenuta nell'art. 13 del CCNL 21.05.2018:

- a. una posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b. una posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Graduazione delle posizioni organizzative

La graduazione avviene in base alla descrizione del contenuto del ruolo richiesto a ciascuna posizione organizzativa, attraverso la scheda di descrizione allegata.

Tale scheda aiuta i dirigenti a:

1. descrivere il contenuto della progettualità richiesta, che va oltre la semplice responsabilità legata alla gestione di una unità organizzativa;
2. descrivere chiaramente i contenuti del ruolo atteso;
3. costituire la base di riferimento per comunicare tali contenuti all'interessato nel corso di un colloquio motivazionale.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Il Nucleo Indipendente di Valutazione assicura l'applicazione di una metodologia di valutazione coerente con i criteri individuati nel presente documento e formula una proposta alla Giunta Comunale per la pesatura e la quantificazione della retribuzione di posizione.

Criteri generali per la graduazione delle funzioni inerenti le posizioni organizzative

I criteri generali per la graduazione delle funzioni sono i seguenti.

Criteri per la descrizione della retribuzione di posizione organizzativa di direzione di struttura - art. 13 lett. a) CCNL 21.05.2018:

- A. Collocazione nella struttura e complessità organizzativa e gestionale
 - 1. Dimensione organizzativa
 - 2. Risorse gestite
 - 3. Complessità del sistema di relazioni
 - 4. Innovazione e sviluppo
 - 5. Programmazione, gestione e controllo
- B. Rilevanza responsabilità amministrative e gestionali
 - 1. Autonomia gestionale e organizzativa
 - 2. Complessità tecnico-gestionale
 - 3. Presidio controlli interni
 - 4. Ampiezza funzioni delegate
- C. Strategicità
 - 1. Rilevanza strategica

Criteri per la descrizione della retribuzione di posizione organizzativa di alta professionalità - art. 13 lett. b) CCNL 21.05.2018:

- A. Complessità professionale
 - 1. Livello di difficoltà professionale
 - 2. Differenziazione delle attribuzioni
 - 3. Complessità del sistema di relazioni
 - 4. Innovazione e sviluppo
 - 5. Competenze tecnico-professionali richieste
- B. Rilevanza responsabilità professionali
 - 1. Rilevanza dei prodotti in relazione alle scelte programmatiche
 - 2. Responsabilità tecnico-amministrativa, civile, penale e contabile
- C. Strategicità
 - 1. Rilevanza strategica



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Sistema di valutazione per la quantificazione della retribuzione di posizione

Il Nucleo Indipendente di Valutazione applica la metodologia di valutazione coerente con i criteri individuati e formula una proposta alla Giunta Comunale per la pesatura e la quantificazione della retribuzione di posizione, attribuendo i punteggi come di seguito definiti.

Posizione organizzativa di direzione di struttura - art. 13 lett. a) CCNL 21.05.2018:

Elementi di valutazione	Criteri per l'attribuzione di punteggio		Criteri	Punteggio massimo per ogni voce
Collocazione nella struttura e complessità organizzativa e gestionale	Dimensione organizzativa	Numerosità, differenziazione e rilevanza delle attribuzioni assegnate alla posizione organizzativa	Da 0 a 10 punti, così ripartiti in considerazione delle attribuzioni assegnate all'unità organizzativa: Funzioni omogenee di media rilevanza, da 0 a 3 punti Funzioni mediamente eterogenee con rilevanza contenuta, da 4 a 5 punti Funzioni mediamente eterogenee e rilevanti per l'ente, da 6 a 7 punti Alto grado di differenziazione e di rilevanza per l'ente, da 8 a 10 punti	10
	Risorse gestite	Risorse umane assegnate	Da 0 a 10 punti, così ripartiti in considerazione della complessità della gestione delle risorse: Risorse limitate e attività omogenee, da 0 a 3 punti Risorse limitate e attività eterogenee, da 4 a 5 punti Risorse numerose e attività omogenee, da 6 a 7 punti Risorse numerose e attività eterogenee, da 8 a 10 punti	10
		Risorse finanziarie entrata e uscita – bilancio di previsione, valori di competenza	Da 0 a 10 punti, così ripartiti in considerazione della complessità della gestione delle risorse: Fino a 2 milioni: da 0 a 3 punti superiore a 2 milioni e fino a 5 milioni: da 4 a 5 punti superiore a 5 milioni e fino a 8 milioni: da 6 a 7 punti Oltre 8 milioni: da 8 a 10 punti	10
	Complessità del sistema di relazioni	Complessità del sistema di relazioni interne ed esterne	Da 0 a 10 punti, così ripartiti: Limitata, da 0 a 2 punti Media, da 3 a 6 punti Elevata, da 7 a 10 punti	10



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Elementi di valutazione	Criteri per l'attribuzione di punteggio		Criteri	Punteggio massimo per ogni voce
Collocazione nella struttura e complessità organizzativa e gestionale (segue)	Innovazione e sviluppo	processi di innovazione/mutamento in campo normativo e istituzionale e comportanti una ridefinizione delle competenze istituzionali	criterio: valutazione su proposta del Nucleo di Valutazione da 0 a 10 punti, così ripartiti: Omogeneità normativa e tecnologica, con limitati margini interpretativi e ridotti spazi di innovazione/mutamento nella gestione delle attività, da 0 a 3 punti Parziale eterogeneità normativa e tecnologica, con discreti margini interpretativi e analoghi spazi di innovazione/mutamento nella gestione delle attività, da 4 a 5 punti Notevole eterogeneità normativa e tecnologica, con discreti margini interpretativi e analoghi spazi di innovazione/mutamento nella gestione delle attività, da 6 a 7 punti Notevole eterogeneità normativa e tecnologica, con elevati margini interpretativi e ampi spazi di innovazione/mutamento nella gestione delle attività, da 8 a 10 punti	10
	Programmazione, gestione e controllo	Livello di partecipazione ai processi di programmazione e controllo delle funzioni e attività assegnate all'unità organizzativa	criterio: valutazione qualitativa del Nucleo di Valutazione, sentito il Segretario Comunale, da 0 a 10 punti, così ripartiti: Circoscritte allo svolgimento delle proprie mansioni con limitata presenza di attività di coordinamento e direzione, da 0 a 2 punti Elabora proposte e ne cura la gestione relativamente ad attività e funzioni anche diverse, ma relativamente omogenee per natura e obiettivi, da 3 a 6 punti Elevata autonomia nella programmazione, gestione e controllo delle attività, anche eterogenee per natura e obiettivi, da 7 a 10 punti	10
Rilevanza responsabilità amministrative e gestionali	Autonomia gestionale e organizzativa	Grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali in relazione al grado di autonomia gestionale e organizzativa assegnata	criterio: valutazione qualitativa del Nucleo di Valutazione, sentito il Segretario Comunale, da 0 a 10 punti, così ripartiti: Basso grado di esposizione, da 0 a 2 punti Medio grado di esposizione, da 3 a 6 punti Elevato grado di esposizione, da 7 a 10 punti	10



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Elementi di valutazione	Criteri per l'attribuzione di punteggio		Criteri	Punteggio massimo per ogni voce
Rilevanza responsabilità amministrative e gestionali (segue)	Complessità tecnico-gestionale	Competenze tecnico-professionali richieste per il presidio delle funzioni assegnate all'unità organizzativa	<p>Criterio: valutazione su proposta del Nucleo di Valutazione, da 0 a 10 punti, così ripartiti:</p> <p>Grado ordinario di conoscenze giuridiche, tecniche, contabili e gestionali, con saltuaria necessità di aggiornamento, da 0 a 2 punti</p> <p>Grado medio di conoscenze giuridiche, tecniche, contabili e gestionali, con periodica necessità di aggiornamento, da 3 a 6 punti</p> <p>Grado elevato di conoscenze giuridiche, tecniche, contabili e gestionali, con frequente necessità di aggiornamento, da 7 a 10 punti</p>	10
	Presidio controlli interni	Numerosità e rilevanza dei controlli interni a cui la posizione organizzativa partecipa attivamente	<p>Criterio: valutazione su proposta del nucleo di valutazione, da 0 a 5 punti, così ripartiti:</p> <p>Nessuna partecipazione ai controlli interni dell'ente, da 0 a 1 punti</p> <p>Presentazione saltuaria di relazioni o rendiconti per i servizi di controllo interno, da 2 a 3 punti</p> <p>Relazione e partecipazione attiva alla realizzazione dei controlli interni, da 4 a 5 punti</p>	5
	Ampiezza funzioni delegate	Delega di funzioni	<p>Da 0 a 5 punti, così ripartiti:</p> <p>Delega di funzioni di gestione ordinaria delle risorse umane e di certificazione di informazioni in possesso dell'unità, da 0 a 2 punti</p> <p>Delega di funzioni di gestione ordinaria delle risorse umane e di certificazione di informazioni in possesso dell'unità e delega di firma di atti a rilevanza esterna come esecuzione di altri atti ovvero con potere di revoca dell'atto da parte del delegante, da 3 a 5 punti</p>	5
		Incarichi ulteriori	<p>Da 0 a 10 punti, così ripartiti</p> <p>Ulteriori incarichi attribuiti o da attribuire alla posizione organizzativa, con assunzione diretta di responsabilità da valutare in relazione alla tipologia di incarico, da 0 a 10 punti</p>	10
Strategicità	Strategicità	Strategicità delle politiche presidiate rispetto al programma di mandato del Sindaco	<p>Valutazione dell'organo politico, da 0 a 10 punti, così ripartiti:</p> <p>Limitata, da 0 a 2 punti</p> <p>Media, da 3 a 6 punti</p> <p>Elevata, da 7 a 10 punti</p>	10
			Totale	110



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Posizione organizzativa di alta professionalità - art. 13 lett. b) CCNL 21.05.2018:

Nell'ente non sono previste posizioni organizzative di alta professionalità. La determinazione dei fattori di graduazione sarà effettuata qualora ne venga determinata la costituzione.

Risorse destinate alla retribuzione di posizione

Le risorse destinate alla retribuzione di posizione organizzativa non possono superare l'80% del totale del fondo. Il restante 20% è destinato alla retribuzione di risultato.

Qualora l'applicazione del sistema di graduazione dovesse prevedere un utilizzo di risorse superiore al limite posto, i valori delle singole posizioni organizzative saranno proporzionalmente ridotte al fine di rispettare il limite. Se da tale riproporzionamento emerge che il limite minimo contrattuale di € 5.000 non può essere rispettato, la Giunta Comunale potrà valutare se escludere dall'area delle posizioni organizzative quelle il cui valore riparametrato risulta inferiore al limite minimo.

Qualora l'applicazione del sistema di graduazione dovesse prevedere un utilizzo di risorse inferiore al limite posto e tutti gli incarichi risultino assegnati, le risorse non utilizzate possono incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Qualora l'applicazione del sistema di graduazione dovesse prevedere un utilizzo di risorse inferiore al limite posto per mancata attribuzione dell'incarico, le risorse saranno utilizzate per finanziare eventuali incarichi ad interim. Nell'atto di conferimento dell'incarico viene quantificata la maggiorazione della retribuzione di risultato nei limiti consentiti dalle disposizioni contrattuali.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Determinazione della retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione è determinata adottando il seguente sistema a fasce:

fasce per posizioni organizzative

fascia	da	a	retribuzione di posizione annua
1a	101	110	16.000,00
2a	91	100	14.900,00
3a	81	90	13.800,00
4a	71	80	12.700,00
5a	61	70	11.600,00
6a	51	60	10.500,00
7a	41	50	9.400,00
8a	31	40	8.300,00
9a	21	30	7.200,00
10a	11	20	6.100,00
11a	1	10	5.000,00

Procedura per il conferimento

La Giunta Comunale, nell'approvare la pesatura e nel determinare l'attribuzione delle indennità di posizione, può fornire indirizzi in merito alle procedure per l'individuazione dei soggetti a cui conferire l'incarico e la durata dello stesso, non inferiore ad un anno.

Gli incarichi devono comunque essere attribuiti nel rispetto delle disposizioni regolamentari e contrattuali e in particolare alle disposizioni contenute nell'art. 14 comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

DESCRIZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI DIREZIONE DI STRUTTURA



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

INFORMAZIONI GENERALI

Settore	_____
Il Dirigente compilatore	_____
Data	firma

<p>Identificazione della posizione gestionale: Indicare il nome dalla posizione</p> <p>_____</p>



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE

Dimensione organizzativa:

Descrivere brevemente la numerosità, la differenziazione e la rilevanza delle attribuzioni assegnate alla posizione organizzativa

.....

.....

.....

Descrizione del sistema di relazioni interne ed esterne:

Descrivere i soggetti, la tipologia di relazioni interne ed esterne e il loro impatto sull'attività dell'Area

.....

.....

.....

Innovazione e sviluppo:

Descrivere brevemente le attività di innovazione e sviluppo richieste alla posizione organizzativa in relazione agli obiettivi dell'Area e dell'Ente

.....

.....

.....



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Programmazione, gestione e controllo:

Descrivere brevemente in relazione ai fattori di valutazione gli elementi utili a determinare il livello di partecipazione alla programmazione, gestione e controllo

.....

.....

.....

RILEVANZA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVE E GESTIONALI

Autonomia gestionale e organizzativa:

Descrivere gli elementi ulteriori rispetto a quelli previsti dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

.....

.....

.....

Complessità tecnico-gestionale:

Descrivere le conoscenze giuridiche, tecniche, contabili e gestionali con riferimento alle conoscenze ed esperienze richieste, nonché la frequenza e la tipologia di aggiornamento necessaria

.....

.....

.....



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Presidio controlli interni:

Descrivere i controlli interni presidiati dalla posizione organizzativa e il grado di responsabilità nella loro realizzazione

.....

.....

.....

Ampiezza funzioni delegate:

Indicare le funzioni delegate alla posizione organizzativa, indicando il riferimento agli atti di conferimento e la rilevanza verso l'esterno

.....

.....

.....

Incarichi ulteriori:

Indicare gli incarichi ulteriori assegnati o da assegnare alla posizione organizzativa,

.....

.....

.....