



COMUNE DI LAVAGNA
Città Metropolitana di Genova

VERBALE SEDUTA ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Il giorno 20 febbraio 2016 presso l'Ufficio Segretario Generale è presente l'Organismo indipendente di valutazione nominato con Decreto Sindacale nella persona del Dott. Marco Rossi..

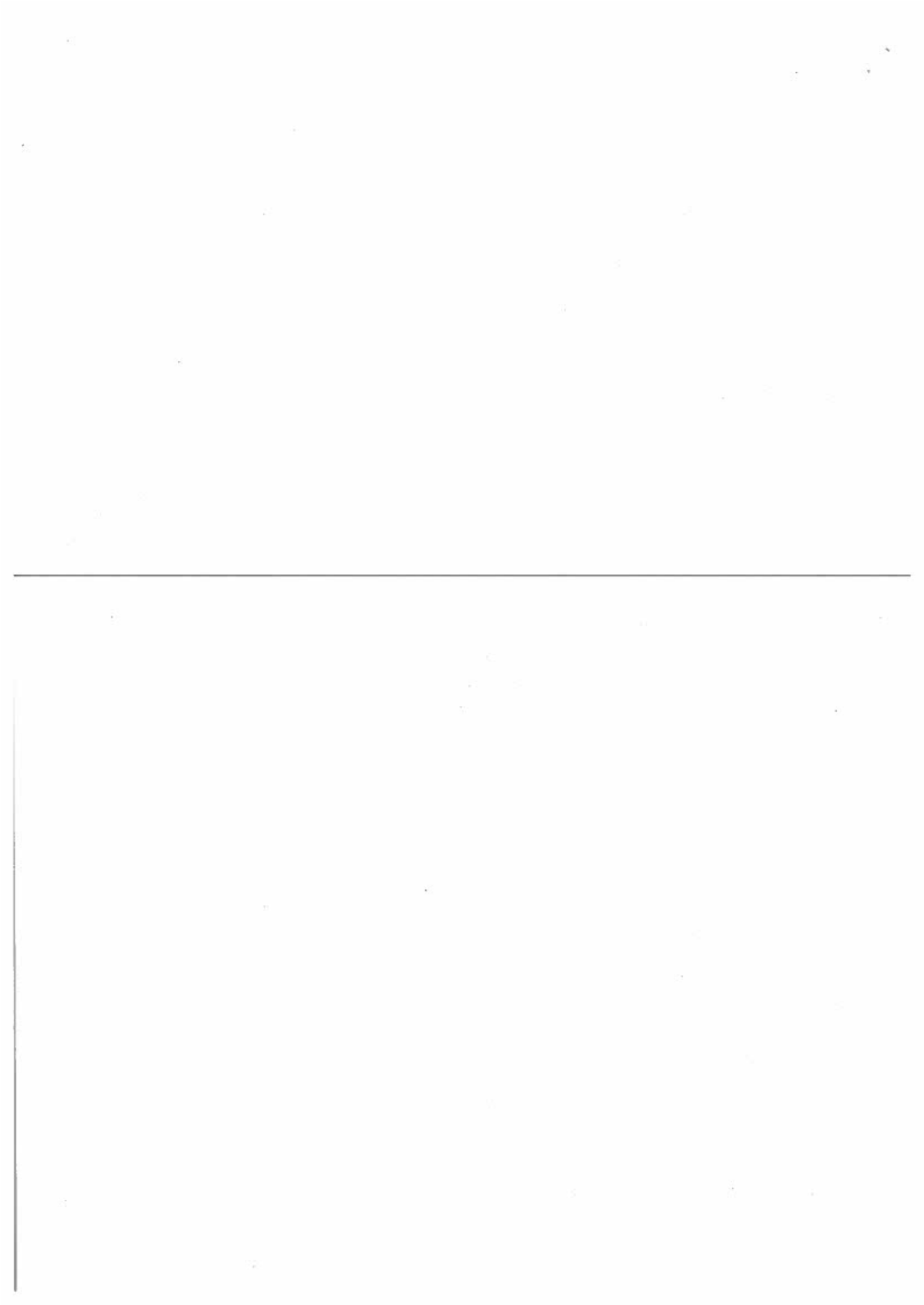
Assiste alla seduta la Dott.ssa Stefania Caviglia, Segretario Generale del Comune.

Si dà atto che, a seguito dei colloqui avvenuti tra Segretario Generale e OIV, si conviene la necessità di procedere ad adottare un nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali, che risale al 2002 (DGC n.103 22/04/2002) per poi procedere alla pesatura delle posizioni dirigenziali a seguito della riorganizzazione operata con DGC n.. 170 del 30/12/2015 a valere dal 15/01/2016.

Viene quindi esaminata una bozza di metodologia che l' OIV si riserva di perfezionare e proporre alla Giunta comunale con successivo atto.

L'Organismo Indipendente di Valutazione.

Dott. Marco Rossi



BOZZA

PROPOSTA
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
ALLA GIUNTA COMUNALE

COMUNE DI LAVAGNA
SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE
CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

METODO DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Metodologia di valutazione

La metodologia per definire la retribuzione di posizione è la seguente:

Il valore economico di ciascuna posizione dirigenziale viene determinato dividendo il valore del fondo per la somma dei punteggi attribuiti e moltiplicando il valore del punto, così ottenuto, per la "valutazione" di ciascuna posizione.

L'iter è così stabilito:

- 1) L'organismo Indipendente Di Valutazione effettua la valutazione per ogni posizione dirigenziale;
- 2) Si determina il valore punto, dividendo il fondo per la somma dei punteggi aggiornati;
Valore punto = Quota di fondo assegnata alla retribuzione di posizione / Totale delle valutazioni
- 3) Si determina la retribuzione per ogni posizione dirigenziale, moltiplicando la valutazione per il valore punto.
Retribuzione posizione dirigenziale = Valutazione * Valore punto

Modifiche organizzative

Qualora vengano apportate delle modifiche organizzative che incidono solo su talune posizioni dirigenziali con riferimento alla collocazione nella



struttura. alla complessità organizzativa ed alle responsabilità gestionali interne ed esterne, senza modificare l'assetto strutturale complessivo, il l'Organismo Indipendente di Valutazione procede alla modifica della retribuzione di posizione esclusivamente con riferimento alle posizioni dirigenziali interessate in modo diretto ai cambiamenti organizzativi, tenuto conto dei parametri per la graduazione delle posizioni dirigenziali e procedendo ad un raffronto con le retribuzioni di posizione degli altri dirigenti.

Valore massimo della retribuzione di posizione

In nessun caso il valore massimo della retribuzione di posizione potrà superare il limite fissato dalla contrattazione collettiva vigente. Nel caso in cui in base al sistema di calcolo derivante dalla presente metodologia dovesse verificarsi il superamento del suddetto limite, si applicherà l'art. 27, comma 9, dello stesso C.C.N.L.

RUOLO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Alle valutazioni di cui trattasi provvederà l'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base dei seguenti parametri.

GIUDIZI PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Punti

Elevata/o = 10

Significativa/o = 8

Discreta/o = 6

Sufficiente = 4

Modesta/o = 2

Bassa/o = 0

sono ammessi valori intermedi

DEFINIZIONE DELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE

Ogni criterio (in totale sono 12) è moltiplicato per un peso specifico predeterminato dalla presente metodologia (da 1 a 3)

La valutazione di ciascuna posizione dirigenziale è costituita dalla sommatoria delle valutazioni (da 1 a 10) attribuite a ciascun criterio moltiplicata per il rispettivo peso.

I criteri sono i seguenti:

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

A1) INTERAZIONE CON ORGANI DI VERTICE PESO 2

L'interazione con gli organi di vertice viene presa in considerazione come "rapporto strutturale diretto", graduato sulla base della qualità/quantità di tale rapporto.

A2) ETEROGENEITA' DEI PROCESSI GESTITI PESO 3

Misura la eterogeneità delle funzioni assegnate anche rispetto alla standardizzabilità o meno delle procedure

A3) COLLABORATORI INTERNI/ESTERNI CHE RIPORTANO ALLA POSIZIONE PESO 1

Evidenzia la quantità del personale che opera in un determinato settore in quanto indice di complessità organizzativa e gestionale

A4) ENTITA' DELLE RISORSE ECONOMICHE GESTITE PESO 1

Definisce l'insieme delle entrate e delle uscite riferite al bilancio di previsione, gestite da ciascun dirigente

RESPONSABILITA' INTERNE ED ESTERNE

B1) INTERRELAZIONE CON ALTRE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI PESO 2

Misura la importanza e l'intensità delle relazioni istituzionali con altre pubbliche amministrazioni

B2) RESPONSABILITA' GESTIONALE DI PRODOTTO, DI RISULTATO E DI IMMAGINE PESO 2

Evidenzia il grado di responsabilità insito nell'attività istituzionale connesso al conseguimento dei risultati

B3) RESPONSABILITA' CIVILE, PENALE ED AMMINISTRATIVA PESO 3

Evidenzia il grado di responsabilità civile, penale ed amministrativa insito

nell'attività istituzionale

B4) ESERCIZIO ATTIVITA' DI CONTROLLO RISPETTO AD ALTRI SETTORI
Valuta la preposizione ad un settore che svolge funzioni di controllo (es di regolarità amministrativa o contabile) rispetto ad altri settori

PESO 2

REQUISITI DI PROFESSIONALITA' E CONOSCENZA

C1) PROFESSIONALITA' E SPECIALIZZAZIONE RICHIESTE
Evidenzia il livello di competenza professionale e specialistica, di efficienza e capacità richiesto

PESO 2

C2) COMPETENZA IN MATERIA DI INNOVAZIONE TECNOLOGICA RICHIESTA
Evidenzia le esigenze organizzative dell'attività, con riguardo alla complessità della innovazione tecnologica richiesta

PESO 1

C3) COMPETENZE IN MATERIA DI PREVENZIONE RISCHIO CORRUPTIVO RICHIESTE
Evidenzia le capacità manageriali, di direzione e di controllo richieste anche in relazione al grado di rischio di cui al PTPC

PESO 2

C4) TASSO DI EVOLUZIONE NORMATIVA E TECNICA DEL SETTORE
Definisce il grado di evoluzione della normativa giuridica nonché delle regole che disciplinano il concreto svolgimento dell'attività

PESO 1

SCALE DI VALORI

ENTITA' DELLE RISORSE ECONOMICHE GESTITE

da 0 a ptii 0
da a ptii
da a ptii

Notazioni: si intende l'insieme delle entrate e delle uscite riferite al bilancio di previsione, gestite da ciascun dirigente.

COLLABORATORI INTERNI/ESTERNI CHE RIPORTANO ALLA POSIZIONE

Oltre leunità ptii
Da aunità ptii
Da aunità ptii

Nessuna unità 0

Notazioni:

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

BOZZA

Calcolo indennità PO D

2014

Valutazione

(pesatura effettuate)

	MINIMO	peso*valutazione	valutazione	MAXIMO T.	peso*valutazione	valutazione	SETTORE UNO	peso*valutazione	valutazione	SETTORE DUE	peso*valutazione	valutazione	SETTORE 3	peso*valutazione	valutazione	SETTORE 4	
A.1	20	10	20	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10
A.2	30	10	30	30	10	30	10	30	10	30	10	30	10	30	10	30	10
A.3	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
A.4	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
B.1	70	10	70	70	10	70	10	70	10	70	10	70	10	70	10	70	10
B.2	20	10	20	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10
B.3	30	10	30	30	10	30	10	30	10	30	10	30	10	30	10	30	10
B.4	20	10	20	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10
C.1	90	10	90	90	10	90	10	90	10	90	10	90	10	90	10	90	10
C.2	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
C.3	20	10	20	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10	20	10
C.4	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	60		60	60		60		60		60		60		60		60	
A	70,00		70,00	70,00		70,00		70,00		70,00		70,00		70,00		70,00	
B	90,00		90,00	90,00		90,00		90,00		90,00		90,00		90,00		90,00	
C	60,00		60,00	60,00		60,00		60,00		60,00		60,00		60,00		60,00	
	220,00		220,00	220,00		220,00		220,00		220,00		220,00		220,00		220,00	
Indennità							€ 20.279,63				€ 20.279,63				€ 20.279,63		
TOTALE PUNTEGGIO				880													
IMPORTO FONDO				€ 81.118,53													
BUDGET PER PUNTO				€ 92,18													
TOTALE DI CONTROLLO				€ 81.118,53													

TOTALE PUNTEGGIO

880

IMPORTO FONDO

€ 81.118,53

BUDGET PER PUNTO

€ 92,18

TOTALE DI CONTROLLO

€ 81.118,53

Ciascun criterio (A, B, C) è graduato in fattori (A.1, A2 etc ...B.1, B.2...etc) e relativi gradi (da 0 a 10) che ne misurano l'intensità rispetto a ciascuna PD
La valutazione conseguita in ciascun criterio è moltiplicata per il peso attribuito al criterio, fino ad un massimo di 240

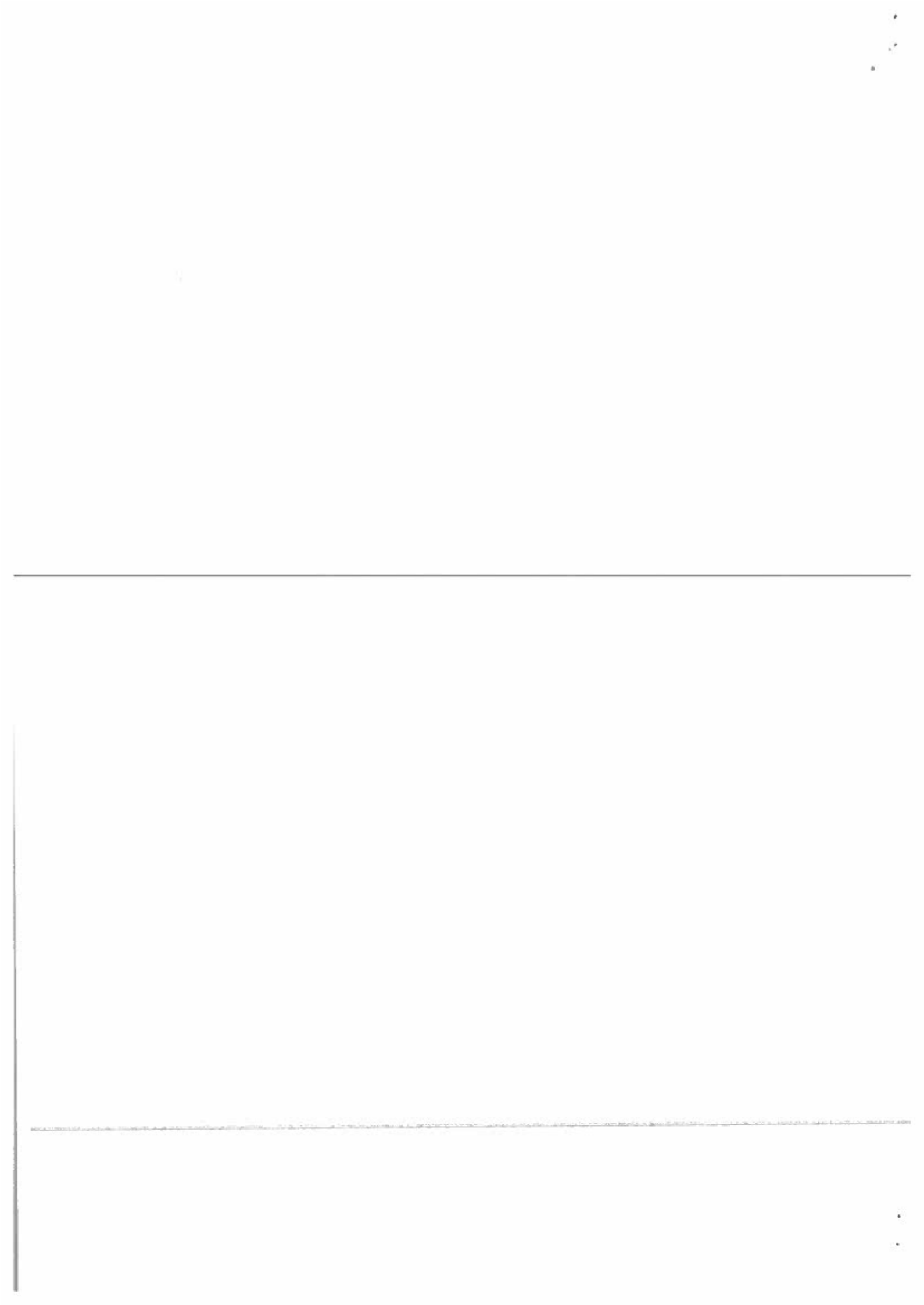
CRITERI

FATTORI (A.1, B.1, B.2...) e relativi gradi (a,b,c) che ne

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

A.1 Interazione con gli organi di vertice

M



	70		A.2	eterogeneità dei processi gestiti
			A.3	collaboratori interni /esterni che riportano alla posizione
			A.4	entità delle risorse economiche gestite
B	max		RESPONSABILITA' INTERNE ED ESTERNE	
	90		B.1	interrelazione con altre PA
			B.2	responsabilità gestionale di prodotto, di risultato e di immagine
			B.3	responsabilità civile, penale ed amministrativa
			B.4	Esercizio attività di controllo rispetto ad altri settori
C	max		REQUISITI DI PROFESSIONALITA' E CONOSCENZA	
	60		C.1	professionalità e specializzazione richieste
			C.2	competenza in materia di innovazione tecnologica richiesta
			C.3	competenze in materia di prevenzione rischio corruttivo richieste
			C.4	tasso di evoluzione normativa e tecnica del settore
		220		

VALUTAZIONE

- Elevata/o = 10
- Significativa/o = 8
- Discreta/o = 6
- Sufficiente = 4
- Modesta/o = 2
- Bassa/o = 0

sono ammessi valori intermedi

...

...