



COMUNE DI POLLA

Provincia di Salerno

Allegato “A”

Al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Quadriennio 2002/2005

**REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE
DEL PERSONALE**

Art. 1

Premessa generale e norme di rinvio

1. *L'art. 6 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto "Regioni-Autonomie Locali", dispone che in ogni ente debbono essere adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica.*
2. *Con il presente Regolamento vengono disciplinati criteri e modalità della valutazione delle Strutture Organizzative e del personale dipendente per i seguenti istituti contrattuali:*
 - a) *Progressione economica orizzontale*
 - b) *Produttività collettiva ed individuale*
 - c) *Retribuzione di Posizione*
 - d) *Retribuzione di Risultato*
 - e) *Particolari Responsabilità ex art. 17 comma 2 lett. F – CCNL 1.4.1999.*
3. *Tutte le procedure di valutazione sono di competenza del Nucleo di Valutazione Interno laddove non diversamente previsto dal C.C.D.I. sottoscritto in data _____.*
4. *Le schede relative alle tipologie di valutazione contemplate nel presente Regolamento dovranno essere sempre sottoscritte per presa visione da parte dei dipendenti valutati che potranno inserire proprie considerazioni.*
5. *Contro le risultanze delle schede i dipendenti stessi, entro 15 giorni dalla data di firma delle medesime, potranno presentare ricorso al Segretario Comunale il quale, nei successivi dieci giorni, convoca il dipendente interessato, eventualmente assistito da un rappresentante della Organizzazione Sindacale cui aderisce, ed il Responsabile di Area.*
6. *Le risultanze di tale incontro saranno sottoposte al Nucleo di Valutazione che si determinerà in modo definitivo senza ulteriori possibilità di appello.*
7. *Tutte le operazioni del Nucleo di Valutazione Interno saranno sottoposte al vaglio ed alla presa d'atto da parte della Giunta Comunale.*
8. *Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si fa rinvio a quanto contenuto nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) sottoscritto in data _____.*

Titolo 1* - Progressione Economica Orizzontale

Art. 2 – Criteri per la Progressione Economica Orizzontale

La metodologia valutativa per la Progressione Economica Orizzontale si articola in:
macro-fattori, criteri ed elementi, così suddivisi:

TABELLA “A”
Griglia degli elementi valutativi

MACRO-FATTORE "A" comportamenti organizzativi	CATEGORIE				DESCRIZIONE ELEMENTI
	A	B	C	D e ultime B e C	
CRITERIO “A”	elementi	elementi	elementi	elementi	
Esperienza lavorativa	A-A1	A-A1			anzianità lavorativa (max. 30 anni)
		A-A2	A-A2	A-A2	competenze professionali acquisite
CRITERIO “B”	elementi	elementi	elementi	elementi	
Impegno e qualità della prestazione	A-B1	A-B1	A-B1	A-B1	capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi
	A-B2	A-B2	A-B2	A-B2	disponibilità alla profusione delle proprie energie e risorse professionali con propensione ad affrontare impegni e carichi di lavoro anche particolarmente elevati
	A-B3	A-B3	A-B3	A-B3	rispondenza agli impegni con dedizione, anche oltre le proprie strette competenze
	A-B4	A-B4	A-B4	A-B4	atteggiamento di contribuzione alle diverse situazioni
	A-B5	A-B5	A-B5	A-B5	affidabilità circa la presenza, la continuità d'intervento e la cura dei compiti affidati
			A-B6	A-B6	capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro
		A-B7	A-B7	A-B7	abilità professionale e perizia nell'adottare iniziative corrette alla luce anche di valutazioni economiche attente all'esigenza del contenimento dei costi
	A-B8	A-B8	A-B8	A-B8	precisione nel trattare anche autonomamente casi, operazioni e situazioni
	A-B9	A-B9	A-B9	A-B9	idoneità a gestire le proprie competenze con corretta e controllata articolazione dei tempi di lavoro, delle scadenze e degli strumenti, sapendo anticipare anche i problemi prevedibili
			A-B10	A-B10	apporto all'integrazione e al coordinamento tra diversi operatori e strutture
	A-B11	A-B11	A-B11	A-B11	capacità di rapporto con i superiori
	A-B12	A-B12	A-B12	A-B12	capacità di rapporto con i collaboratori e i colleghi
	A-B13	A-B13	A-B13	A-B13	capacità di rapporto con l'utenza

CRITERIO "C"			elementi	elementi	elementi	elementi	
Prestazioni rese anche se conseguenti a interventi di formazione professionale			A-C1	A-C1	A-C1	A-C1	capacità di autonomia operativa nell'ambito delle istruzioni impartite
			A-C2	A-C2	A-C2	A-C2	applicazione corretta ai casi concreti delle nozioni apprese durante l'attività di servizio
			A-C3	A-C3	A-C3	A-C3	utilizzo di nuove tecnologie, di nuove procedure e metodologie lavorative
					A-C4	A-C4	partecipazione a convegni e giornate studio organizzate d'intesa con l'Amministrazione ovvero la cui partecipazione sia stata richiesta dall'Amm.ne stessa
				A-C5	A-C5		titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso alla Cat.
						A-C6	assunzione, con continuità, di responsabilità a elevato impatto esterno
						A-C7*	possesso dell'abilitazione all'esercizio di una libera professione correlata all'attività "de facto" svolta (solo se non sia richiesta come requisito per l'accesso) ovvero partecipazione a masters universitari o a dottorati di ricerca
MACRO-FATTORE "B" risultati raggiunti			A	B	C	D e ultime B e C	
risultati raggiunti			B-A1	B-A1	B-A1	B-A1	Qualità dei risultati raggiunti dal dipendente nel corso dell'anno nell'esercizio della sua attività lavorativa

Tale metodica si differenzia per categorie e livello, sfruttando la facoltà di apprezzamento congiunto e disgiunto degli elementi di valutazione prevista dall'art. 5, comma 2, del CCNL 31.3.99, tenuto altresì conto, a valere dal 2004, della integrazione delle posizioni economiche di cui all'art. 35 del CCNL 2002/2005 sottoscritto il 22/01/2004, modificando gli elementi valutativi e variando il peso dei "criteri" del primo "macro-fattore" in base alla Categoria interessata dalla progressione.

TABELLA "B"
Distribuzione dei pesi per "Criteri"

MACRO FATTORE A	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D e ultime B e C
<i>Criterio A</i>	30	30	20	15
<i>Criterio B</i>	50	50	55	55
<i>Criterio C</i>	10	10	15	20
Totali MACRO FATTORE	90	90	90	90
MACRO FATTORE B	10	10	10	10
TOTALE	100	100	100	100

TABELLA "C"
Distribuzione dei pesi per "Elementi"

MACRO-FATTORE "A" comportamenti organizzativi	CATEGORIE							
	A		B		C		D e ultime B e C	
CRITERIO "A"	elementi	peso	elementi	peso	elementi	peso	elementi	peso
Esperienza lavorativa	A-A1	30	A-A1	20				
			A-A2	10	A-A2	20	A-A2	15
		30		30		20		15
CRITERIO "B"	elementi	peso	elementi	peso	elementi	peso	elementi	peso
Impegno e qualità della prestazione	A-B1	5	A-B1	5	A-B1	5	A-B1	5
	A-B2	8	A-B2	7	A-B2	6	A-B2	5
	A-B3	8	A-B3	7	A-B3	5	A-B3	5
	A-B4	4	A-B4	4	A-B4	4	A-B4	4
	A-B5	6	A-B5	5	A-B5	4	A-B5	4
					A-B6	3	A-B6	5
			A-B7	3	A-B7	4	A-B7	5
	A-B8	4	A-B8	3	A-B8	5	A-B8	5
	A-B9	4	A-B9	5	A-B9	5	A-B9	4
					A-B10	3	A-B10	3
	A-B11	4	A-B11	4	A-B11	3	A-B11	2
	A-B12	2	A-B12	2	A-B12	3	A-B12	3
	A-B13	5	A-B13	5	A-B13	5	A-B13	5
		50		50		55		55
CRITERIO "C"	elementi	peso	elementi	peso	elementi	peso	elementi	peso
Prestazioni rese anche se conseguenti a interventi di formazione professionale	A-C1	4	A-C1	3	A-C1	4	A-C1	4
	A-C2	4	A-C2	3	A-C2	3	A-C2	4
	A-C3	2	A-C3	2	A-C3	3	A-C3	4
					A-C4	3	A-C4	3
			A-C5	2	A-C5	2		
							A-C6	4
							A-C7*	1
		10		10		15		20
MACRO-FATTORE "B" risultati raggiunti	A	peso	B	peso	C	peso	D e ultime B e C	peso
risultati raggiunti	B-A1	10	B-A1	10	B-A1	10	B-A1	10

Art. 3
Assegnazione del punteggio per elementi

1. Valutazione anzianità di servizio

- L'elemento A-A1 per la Cat. A viene valutata in rapporto agli anni di servizio del dipendente per un massimo di 30 anni e per la Cat. B per un massimo di 20 anni.
- Per servizio si intende il periodo prestato nell'Ente o in altra Pubblica Amministrazione, anche se con rapporto di lavoro precario.
- Si divide il "peso" assegnato per il massimo degli anni valutabili e si moltiplica per gli anni di servizio del dipendente.
- La frazione superiore a 6 mesi equivale ad un anno.
- Il servizio prestato in Categorie inferiori a quella dell'attuale inquadramento viene ridotto del 10%.

2. Valutazione dell'elemento A-A2 "Competenze professionali acquisite"

Sono valutabili le competenze professionali acquisite nel corso della vita lavorativa derivanti sia dall'autonomo apprendimento e dall'esperienza sul posto di lavoro, sia da qualifiche e diplomi acquisiti successivamente alla assunzione, e che hanno portato il dipendente ad operare con maggiore capacità professionale nell'ambito delle funzioni assegnate, ovvero che hanno portato il dipendente ad incrementare, migliorare e diversificare le funzioni stesse anche in conseguenza della introduzione di nuove tecnologie e metodologie di lavoro.

3. Valutazione dell'elemento A-C4

- Categorie "D" e "C"

Sono valutabili nell'ambito di tale elemento, in relazione al peso assegnato, in quanto attinenti al profilo professionale, corsi di formazione (legalmente riconosciuti o organizzati dall'Ente, di durata minima di 80 ore, con valutazione finale) e di aggiornamento professionale, conseguiti successivamente alla data dell'1/1/1999.

Ai corsi di formazione è assegnato il 70% del punteggio mentre ai corsi di aggiornamento il restante 30%.

Ogni corso, così come sopra specificato è valutato nella misura di 1/3 del valore assegnato.

4. Valutazione degli altri elementi del Macro-Fattore A

Tutti gli altri elementi del macro- fattore A vengono valutati con l'assegnazione di un punteggio, nell'ambito dei rispettivi pesi, calcolato in base al giudizio ed alle percentuali di cui alla tabella che segue:

VALUTAZIONE				
Limitato	Sufficiente	Medio	Buono	Eccellente
20%	40%	60%	80%	100%

5. Valutazione dell'elemento del Macro-Fattore B

L'elemento B-A1 sarà valutato sulla scorta della scheda di valutazione dei Piani di Produttività di cui all'art. 12 del C.C.D.I. il cui punteggio sarà rapportato al peso, qualora diverso, assegnato al macro-fattore.

Per il personale dell'Area delle Posizioni Organizzative si prenderà a base di calcolo il punteggio ottenuto nelle schede di valutazione della Retribuzione di Risultato e lo si rapporterà al peso assegnato a tale elemento.

Nel caso in cui non venissero redatti i Piani di Produttività o il dipendente non avesse partecipato agli stessi, l'assegnazione del punteggio avverrà, comunque, mediante la compilazione della scheda di valutazione prevista per i Piani medesimi.

Art. 4 **Procedura per la valutazione**

- 1. La valutazione delle prestazioni e dei risultati è competenza del "nucleo di valutazione interna", sulla base di apposite schede di giudizio redatte dai Responsabili di Area, per il personale fino alla Categoria "C" (ex 6[^]), e dal segretario comunale per la Categoria "D", secondo i criteri dettati dal presente articolo.*
- 2. La valutazione per il personale della Categoria D è affidata al Segretario comunale al fine di evitare conflitti di interesse, atteso che alla Progressione economica orizzontale concorrono sia i Responsabili di Area che il restante personale ascritto alla Categoria stessa.*
- 3. Nella valutazione, il Nucleo, potrà anche non tener conto del giudizio espresso dai Responsabili di Area e / o dal Segretario Comunale: in tal caso dovrà motivare per iscritto la propria decisione.*
- 4. I Responsabili di Area ed il Segretario comunale si avvalgono delle schede di valutazione allegata (A – B – C – D) e redatte secondo i criteri di cui agli articoli precedenti tenuto conto di quanto dettato dall'art. 6 del C.C.D.I. sottoscritto in pari data, nonché dal CCNL.*
- 5. La scheda dovrà essere sottoscritta anche dal dipendente oggetto di valutazione il quale potrà aggiungere, se lo ritiene opportuno, proprie considerazioni in merito al giudizio espresso.*
- 6. Contro le risultanze della scheda di valutazione il dipendente, entro 15 giorni dalla data di firma della stessa, può presentare ricorso al Segretario Comunale, il quale, di concerto con il Responsabile di Area ed il Nucleo di Valutazione Interno, convoca, entro 10 giorni dalla data di presentazione del ricorso stesso, il lavoratore interessato, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale.*
- 7. La valutazione avrà cadenza annuale e dovrà essere effettuata entro il mese di dicembre di ciascun anno.*
- 8. Tre mesi prima della scadenza del periodo di valutazione, tutti i dipendenti saranno invitati a presentare i titoli valutabili, mediante affissione di apposito avviso presso l'Ufficio Personale. Tali titoli dovranno essere anteriori alla data di attribuzione della progressione economica.*
- 9. I Responsabili di Area che non avranno redatto le schede di propria competenza verranno valutati negativamente ai fini della attribuzione della Retribuzione di Risultato con la decurtazione del 10% del punteggio assegnato.*
- 10. Per poter partecipare alle selezioni il personale dovrà possedere almeno un anno di servizio, anche precario o presso altra Pubblica Amministrazione nella Posizione Economica immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre.*
- 11. Il numero e la decorrenza delle "posizioni economiche" poste a concorso verrà fissato annualmente, secondo quanto stabilito nell'art. 6 del CCDI e nel limite delle somme disponibili individuate nell'apposito fondo a seguito di contrattazione decentrata.*

Titolo 2* – Produttività collettiva ed individuale

Art. 5

Criteria per la valutazione dei Piani di Produttività

1. La produttività collettiva ed individuale è disciplinata dall'art. _12_ del C.C.D.I. sottoscritto in pari data.
2. Secondo quanto previsto dal comma 11 del medesimo art. 12 la valutazione della quota A del premio incentivante è legata all'apporto qualitativo ai risultati raggiunti ed è operata mediante l'Allegata Scheda _"E"_ per gli elementi in essa contenuti .
3. Gli elementi di valutazione vengono valutati con l'assegnazione di un punteggio, nell'ambito dei pesi rispettivamente assegnati alle Categorie, calcolato in base al giudizio ed alle percentuali di cui alla tabella che segue:

Qualità dei risultati raggiunti con riferimento agli obiettivi	Limitato	Sufficiente	Medio	Buono	Eccellente	Peso Cat.	Peso Cat.	Peso Cat.	Peso Cat.	Valutazione x peso
	20%	40%	60%	80%	100%	A	B	C	D	
Apporto in termini di collaborazione interna al Servizio						1,5	1			
Apporto in termini di collaborazione intersettoriale								0,5	1	
Flessibilità operativa						3	2	1	1	
Puntualità e precisione						3	2	0,5		
Rapporto con l'utenza						1	1	1	1	
assiduità ed impegno						1,5	2			
sensibilità all'innovazione								1	2	
apporto in termini di iniziativa								1,5	2	
autonomia							1	1	1	
responsabilità								0,5	1	
orientamento al risultato								3	1	
Utilizzo strumenti o attrezzature complesse							1			
						10	10	10	10	

4. La scheda di valutazione è redatta dal Responsabile di Area o del Piano, qualora persona diversa.
5. Per quant'altro non previsto dal presente Regolamento si rinvia a quanto disposto dall'art. 12 del C.C.D.I. sottoscritto in data _____ .

Titolo 3* – Retribuzione di Posizione e di Risultato

Art. 6

Procedura di valutazione ai fini della graduazione della Retribuzione di Posizione

- 1. La valutazione delle “Posizioni” è mirata a definire l’articolazione ed a determinare l’importanza connessa alle posizioni di responsabilità nell’ambito della struttura organizzativa dell’Ente. La metodologia utilizzata si riferisce ai ruoli prescindendo dal funzionario o persona che li ricopre. La stessa presuppone, quindi, la chiara individuazione delle aree di responsabilità; la definizione delle componenti organizzative, gestionali e professionali che caratterizzano le singole posizioni; l’identificazione del ruolo, delle responsabilità, delle finalità, delle competenze e delle mansioni corrispondenti a ciascuna posizione; l’individuazione delle principali criticità corrispondenti ad ogni posizione e la graduazione, secondo l’importanza, delle stesse e quindi della relativa retribuzione.*
- 2. Il Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi individua le strutture apicali correlate alle “posizioni organizzative” nonché le modalità ed i criteri per il conferimento degli incarichi.*
- 3. Il presente Regolamento individua gli elementi per la valutazione delle posizioni organizzative e disciplina i criteri di graduazione della correlata Retribuzione di Posizione e di Risultato.*
- 4. Il Nucleo di Valutazione Interno provvede, qualora non diversamente previsto dal Regolamento di Organizzazione, ad analizzare e valutare gli aspetti salienti che contraddistinguono le diverse posizioni in particolare per quel che riguarda la complessità organizzativa e l’autonomia gestionale al fine di esplicitare e rappresentare il “peso” di ciascuna unità organizzativa.*
- 5. Nella scheda che segue gli elementi per la valutazione delle posizioni, distinti in Fattore, Sotto-Fattore e Elementi, sono individuati nelle colonne a), b) c). Nelle rimanenti colonne sono dettagliati i valori /peso minimi e massimi attribuibili a ciascun elemento nonché le modalità di calcolo.*

VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Fattore	Sotto-Fattore	Caratteristiche		peso	P1		P2		P3		P4		
					n°	punti	n°	punti	n°	punti	n°	punti	
Complessità organizzativa	gestione risorse umane	numero e Categoria del personale assegnato all'Area	Cat. A	Punti 2 x dip.	100		0		0		0		0
			Cat. B	Punti 4 x dip			0		0		0		0
			Cat. C	Punti 6 x dip			0		0		0		0
			Cat. D	Punti 8 x dip.			0		0		0		0
		Totale					0	0	0	0	0	0	0
	Relazioni interne	intensità	alta		100								
			media		50								
			bassa		25								
			Totale					0	0	0	0	0	0
	Relazioni esterne	intensità	alta		100								
			media		50								
			bassa		25								
			Totale					0	0	0	0	0	
	Relazioni istituzionali	intensità	alta		100								
			media		75								
			bassa		25								
			Totale					0	0	0	0	0	
	Competenza professionale	esperienza necessaria	alta	oltre 10 anni	100								
			media	da 6 a 10 anni	75								
			bassa	da 1 a 5 anni	25								
			Totale					0	0	0	0		
		unicità	Elevata interscambiabilità		25								
			Media interscambiabilità		75								
			Interc. Assente		100								
			Totale					0	0	0	0		
		Grado di differenziazione interna con necessità di seguire procedure non standardizzabili	alto		100								
			medio		75								
			basso		50								
Totale					0	0	0	0					
Grado di incidenza di situazioni nuove e variabili da affrontare			alto		100								
			medio		75								
			basso		50								
Totale					0	0	0	0					
Grado di necessità di conoscere aspetti e procedure interdisciplinari	alto		100										
	medio		75										
	basso		50										
	Totale					0	0	0	0				
Grado di competenze specialistico - professionali	alto		100										
	medio		75										
	basso		50										
	Totale					0	0	0	0				
Necessità di aggiornamento	costante		100										
	saltuaria		25										
	Totale					0	0	0	0				
TOTALE "A"					0	0	0	0	0				

Autonomia gestionale	Responsabilità gestionale (di procedimento)	gravità	Proporzione tra il numero più elevato dei procedimenti ed i procedimenti di competenza dell'Area	100	Proc.	Punti	Proc.	Punti	Proc.	Punti	Proc.	Punti		
						0		0		0		0		0
				Numero più elevato		100								
		Totale					0		0		0		0	
		valenza strategica	alta	100										
			media	75										
			bassa	50										
			Totale			0		0		0		0		0
		Responsabilità di risorse finanziarie	Risorse PEG (spese previste Titolo I°eccetto interventi 1, 5 e 7)	Proporzione tra totale Risorse e Risorse Area	100		0		0		0		0	
					Importo più elevato		100							
Entrate Titolo I°e III°	Proporzione tra totale Entrate e Entrate Area		100		0		0		0		0			
			Importo più elevato		100									
Responsabilità di risorse strumentali	inventario dei beni	Quantizzare economicamente i beni in inventario	100		0		0		0		0			
			Importo più elevato		100									
TOTALE "B"						0		0		0		0		
TOTALE VALORE				1.600		-		-		-		-		
MEDIA VALORE				100,00		-		-		-		-		

6. La scheda di cui al precedente comma 5 prevede sedici elementi di valutazione con pesi minimi e massimi diversi proporzionati all'importanza dei singoli elementi. Il valore massimo complessivamente raggiungibile è pari a 1600 e, pertanto, il valore stesso, raggiunto in fase di valutazione, sarà ricondotto a "media valore" = 100 al fine di trovare corrispondenza nei valori di cui al successivo art. 7 per la conseguente individuazione della Retribuzione di Posizione.

Art. 7
Graduazione della Retribuzione di Posizione

1. La retribuzione di Posizione è graduata, per ciascuna Posizione Organizzativa, da un minimo di € 5.165,00 a un massimo di € 12.911,00_ annui lordi per tredici mensilità, in rapporto al valore della Struttura assegnata.
2. Il valore delle Posizioni Organizzative, come individuate nel Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, è così determinato:

Valore Medio della Struttura		Retribuzione di Posizione	
da	a	massimo	minimo
100	75	€ 12.911,00	€ 10.331,00
70	50	€ 9.815,00	€ 7.751,00
45	25	€ 7.235,00	€ 5.165,00

3. Partendo dalla base minima di 25 i punti vanno considerati di 5 in 5 e partendo dal minimo di € 5.165,00 l'incremento è pari ad € 516,00 per ogni 5 punti, come da prospetto che segue:

Punti	Importo
100	€ 12.911,00
95	€ 12.395,00
90	€ 11.879,00
85	€ 11.363,00
80	€ 10.847,00
75	€ 10.331,00
70	€ 9.815,00
65	€ 9.299,00
60	€ 8.783,00
55	€ 8.267,00
50	€ 7.751,00
45	€ 7.235,00
40	€ 6.719,00
35	€ 6.203,00
30	€ 5.687,00
25	€ 5.171,00

Art. 8
Valutazione dei risultati delle Posizioni Organizzative

1. Per la valutazione dei "risultati" delle Posizioni Organizzative si terrà conto di una pluralità di elementi correlati tra loro e distinguibili in due macro-fattori:
 - a) **valutazione dei risultati:** grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati distinto in due elementi: "livello" e "qualità";
 - b) **qualità della prestazione e comportamento organizzativo:** prestazioni e competenze organizzative, insieme di capacità, esperienze e conoscenze che definiscono gli atteggiamenti e i comportamenti operativi e direzionali, distinti in otto elementi descritti nella scheda di valutazione **Allegato "F"**.
2. Gli obiettivi da valutare sono quelli desumibili dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG), dai programmi annuali e pluriennali o assegnati con atto formale della Giunta Comunale.
3. Non è necessario procedere alla differenziazione del diverso valore o grado di difficoltà degli obiettivi assegnati in quanto la Retribuzione di Risultato che ne consegue è già

rappresentata in misura percentuale al valore della Retribuzione di Posizione e quindi della Struttura assegnata.

4. Eventuali fattori, non dipendenti dai comportamenti del personale valutato bensì da cause esogene, che possano aver determinato il parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi stessi non potranno incidere negativamente sul giudizio finale.
5. La valutazione dovrà essere preceduta da una sintesi descrittiva dei risultati raggiunti.
6. La valutazione sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione Interno. Le schede di valutazione dovranno essere sottoscritte, oltre che dai componenti il Nucleo, anche dal dipendente valutato il quale potrà aggiungere proprie considerazioni in merito alla valutazione operata.

Art. 9

Graduazione della Retribuzione di Risultato

1. La retribuzione di Risultato è graduata da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della Retribuzione di Posizione assegnata, in rapporto alle risultanze della valutazione operata con la scheda **“Allegato F”**, come da tabella che segue:

Da Punti	A Punti	Percentuale della retribuzione di posizione assegnata
100	96	25%
95	91	24%
90	86	23%
85	81	22%
80	76	21%
75	71	20%
70	66	19%
65	61	18%
60	56	17%
55	51	16%
50	46	15%
45	41	14%
40	36	13%
35	31	12%
30	26	11%
25	20	10%

2. L'importo della “retribuzione” determinato come previsto al precedente comma, può essere maggiorato nel caso di incarichi speciali non rientranti nell'ambito delle competenze istituzionali del dipendente valutato, che siano stati conferiti e disciplinati con atto della Giunta Comunale, con che l'importo massimo assegnato non sia superiore al predetto limite del 25% della Retribuzione di Posizione.

Titolo 4° –Particolari responsabilità
Ex art. 17 – comma 2 lettera F CCNL 1.4.1999

Art. 10
Procedura di valutazione

1. La procedura di valutazione per la graduazione dell'indennità ex art. 17 comma 2 lett. F CCNL 1.4.99 segue in parte criteri analoghi a quella relativa alla valutazione delle Posizioni Organizzative, con la sola modifica dei fattori – sotto-fattori e caratteristiche che vengono rapportati alle funzioni e complessità dei Servizi.
2. La valutazione è riferita per la prima parte (Macro fattore A) alla Struttura e per la seconda parte (Macro fattore B) al dipendente titolare della stessa con riferimento alla votazione conseguita nella scheda di valutazione annuale per la Progressione Economica Orizzontale.
3. Il Macro fattore A determina la graduazione di una prima quota della indennità la cui erogazione avviene a rate mensili; il Macro fattore B determina la graduazione di una seconda quota di indennità che sarà erogata entro il mese di gennaio dell'anno successivo dopo la valutazione per la PEO.
4. Ricordato che i valori minimo e massimo della indennità sono pari ad € 1.000,00 e € 2.000,00, la prima quota relativa al valore assegnato alla Struttura sarà calcolata fino ad un massimo di € 1.500,00 secondo la tabella che segue:

Punti		Euro	
da	a	incremento	Indennità
500	600		€ 1.000,00
601	700	€ 100,00	€ 1.100,00
701	800	€ 100,00	€ 1.200,00
801	900	€ 100,00	€ 1.300,00
901	1000	€ 100,00	€ 1.400,00
superiore	a 1000 punti		€ 1.500,00

5. La seconda quota è graduata, in rapporto al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione annuale per la P.E.O., così come da tabella che segue:

Punti		Euro	
da	a	incremento	indennità
50	60		€ 100,00
61	70	€ 100,00	€ 200,00
71	80	€ 100,00	€ 300,00
81	90	€ 100,00	€ 400,00
91	100	€ 100,00	€ 500,00

6. Gli elementi valutativi sono quelli individuati nella scheda Allegato **“G”**.
7. La valutazione della 1^a quota (Valore della struttura) è effettuata dal Nucleo di Valutazione Interno entro il mese di dicembre da valere per l'anno successivo.
8. Qualora nella Struttura non siano intervenute modifiche organizzative che ne possano determinare la variazione del “valore”, resta valida la valutazione effettuata per l'anno precedente.