

CRITERI GENERALI PER LE PESATURE DEGLI INCARICHI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E LA VALUTAZIONE DELLE INDENNITA' DI RISULTATO. MODIFICA DELIBERA G.C. N. 40 DEL 24/03/2005.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria deliberazione n. 40 del 24.03.2005 avente ad oggetto "Criteri generali per le pesature degli incarichi per le posizioni organizzative e la valutazione delle indennità di risultato", concertata con le OO.SS.;

Vista la nota Prot. n. 2273 del 29.03.2007 indirizzata al Sig. Sindaco ed al Nucleo di Valutazione, con la quale il Direttore Generale propone la modifica dell'art. 1 del regolamento per l'applicazione del sistema di valutazione suddetto, avuto particolare riguardo ai fattori del parametro capacità gestionale nel senso che:

- 1- Il punteggio massimo attribuibile di 10 punti per l'attuazione degli obiettivi assegnati dovrà tener conto del grado di priorità assegnato a ciascun obiettivo nel PRO dell'anno di competenza (es. : fatto 100 il peso complessivo degli obiettivi di settore, gli stessi saranno divisi in tre gruppi. A quelli appartenenti al primo gruppo sarà attribuito valore 15/cad., a quelli del secondo valore 10/cad. ed a quelli del terzo valore 5/cad.. In questo modo la quantità e la qualità degli obiettivi assegnati, pur essendo diversificata ab origine, viene ricondotta ad un criterio equanime di valutazione che si presta anche a minor discrezionalità del valutatore che pertanto si limiterà a graduare il punteggio rispettivamente nel range 0-15, 0-10, 0-5 a seconda dello stato di raggiungimento dell'obiettivo stessi per come inizialmente inquadrato d'intesa con l'Amministrazione in ordine di priorità).
- 2- Il punteggio massimo attribuibile nella scheda qui allegata di 4 punti per la percentuale di scostamento degli impegni al 31.12 rispetto alle previsioni assestate del 30.11. viene ridotto a punti 2,5 (il riferimento rimane sempre alle spese correnti del titolo I del bilancio previsionale).
- 3- Il punteggio massimo attribuibile nella scheda qui allegata di 1 punto per il gradimento da parte dell'utenza viene eliminato e si introduce un punteggio massimo di 2,5 punti per la percentuale di scostamento degli accertamenti al 31.12 rispetto alle previsioni assestate del 30.11 (il riferimento è alle entrate correnti dei titoli I, II, III del bilancio previsionale).

Posto che la medesima nota è stata altresì inoltrata con Prot. n. 2379 del 03.04.2007 alle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti nonché ai Rappresentanti Sindacali Aziendali, affinché gli stessi potessero attivare la concertazione, ai sensi dell'art. 16 comma 2 lett. B) del CCNL;

Evidenziato che le suddette Organizzazioni Sindacali non hanno richiesto la concertazione entro cinque giorni dal ricevimento della suddetta nota e che né il Sig.

Sindaco né il Nucleo di Valutazione ha espresso proposte alternative alle modifiche evidenziate dal Direttore Generale;

Ritenuto pertanto di approvare le proposte avanzate dal Direttore Generale, relativamente alla modifica del regolamento in questione;

Visto l'allegato parere favorevole espresso dal funzionario responsabile in merito alle proprie competenze;

Con voti unanimi e favorevoli resi nei modi di legge

DELIBERA

1. di approvare le modifiche apportate ai criteri generali per la pesatura delle posizioni organizzative, richiamando tutto quanto esposto in premessa e che ora si richiama integralmente, quali risultano dall'allegato sub A);
2. di rendere, con separata ed unanime votazione favorevole, il presente atto immediatamente eseguibile essendo urgente mettere a disposizione il presente atto ai Responsabili di Area nell'ottica dell'assestamento.

COMUNE DI TRAVACO' SICCOMARIO
Provincia di Pavia

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO

Parametro di valutazione	Fattori di valutazione	Punteggio massimo attribuibile	Valutazione del fattore	Punteggio attribuito
Capacità organizzativa:	Conduzione della struttura e individuazione priorità operative	5		
	Gestione delle relazioni interne ed esterne	5		
Capacità gestionale	Attuazione degli obiettivi assegnati	10		
	Percentuale di scostamento degli impegni rispetto alle previsioni assestate di bilancio (spese correnti del titolo I del bilancio previsionale)	2,5		
	Percentuale di scostamento degli accertamenti al 31.12 rispetto alle previsioni assestate del 30.11 (entrate correnti dei titoli I, II, III del bilancio previsionale)	2,5		
Totale punteggio attribuibile		25		
Totale punteggio attribuito				

Comune di Travaco' Siccomario Provincia di Pavia

CRITERI PER L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

**Approvati con deliberazione G.C. n. 40 del 24.03.2005
Modificati con deliberazione G.C. n. 96 del 27.10.2007**

I N D I C E

ART. 1

Criteria per la pesatura dell' indennità di posizione e la valutazione dell'indennità di risultato

ART. 2

Procedura per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

ART. 3

Orario di lavoro degli incaricati di P.O.

Allegato "A" : scheda di valutazione della posizione

Allegato "B" : scheda di valutazione del risultato

ARTICOLO 1

Criteri per la pesatura dell' indennità di posizione e la valutazione dell'indennità di risultato

1. La Giunta , annualmente in sede di predisposizione dello schema di bilancio previsionale , accantona le risorse finanziarie necessarie per l'erogazione delle indennità di posizione e di risultato , individuate con riferimento al vigente organigramma dell'ente.
1. Alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative individuate provvede il Nucleo di Valutazione su proposta del Direttore generale. Per la pesatura si utilizzeranno i seguenti parametri:
 - a) **collocazione nella struttura** da valutare nel range 0-3 , con i sgg. fattori di valutazione:
 1. Professionalità richiesta:
max punti 1,5 parametrati sui sgg. indicatori :
 - conoscenze disciplinari specifiche
 - varietà di conoscenze;
 2. Ruolo da cui conseguono specifiche attribuzioni di responsabilità: max punti 1,5 parametrati sui sgg. indicatori :
 - responsabilità di procedimenti complessi
 - responsabilità di provvedimenti complessi
 - b) **complessità organizzativa** da valutare nel range 0-3, con i sgg. fattori di valutazione :
 1. gestione delle risorse umane : max punti 1
 2. gestione delle risorse strumentali : max punti 0,8
 3. gestione delle finanze di parte corrente : max punti 1,2
 - a) **Responsabilità gestionali** da valutare nel range 0-4 , con i sgg. fattori di valutazione :
 - 1.complexità interne : max punti 2,5 parametrati sui sgg. indicatori:
 - rete di interazione con altre unità organizzative
 - criticità legate a urgenze,difficoltà nell'applicazione delle norme, competenze professionali diverse da coordinare
 - 2.complexità esterne : max punti 1,5 parametrati sui sgg. indicatori:
 - interazione con interlocutori diversi
 - sviluppo immagine dell'ente
 - conseguenze per eventuali disservizi

2. Per la graduazione delle strutture rilevate e la determinazione dell'indennità di posizione si procede come precisato nei successivi articoli , sulla base delle risorse stabilite; i diversi importi sono assegnati in modo proporzionalmente diretto al valore massimo di Euro 12.911,42 .
3. La valutazione della posizione di ciascuna struttura dell'organigramma è formalizzata attraverso la compilazione della scheda allegata sub A) . Tale valutazione viene annualmente aggiornata entro il 31/1 di ogni anno, tenuto conto delle modifiche organizzative che possono variare qualcuno dei parametri indicati, nonchè degli obiettivi gestionali assegnati col PRO che possono modificare i parametri più strettamente connessi alla strategicità.
4. La valutazione della posizione viene fatta osservando la seguente procedura:
 - a) Il Direttore Generale compila, a titolo di proposta, le schede di valutazione appositamente predisposte;
 - b) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun interessato, assegnando un termine di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;
 - c) il Nucleo di Valutazione, valutate le eventuali osservazioni o controdeduzioni avanzate dagli interessati, assegna in via definitiva a ciascun dipendente il punteggio finale per l'anno di riferimento.
5. All'indennità di posizione si aggiunge l'indennità di risultato, che si eroga in un'unica soluzione secondo le modalità di seguito precisate . Il Direttore generale propone l'indennità di risultato da erogarsi sulla base dei seguenti parametri :
 - a) **Capacità organizzativa**, da valutare nel range 0-10 , con i sgg. fattori di valutazione :
 - 1) Conduzione della struttura e capacità di individuazione delle priorità operative: max punti 5
 - 2) Gestione delle relazioni interne ed esterne: max punti 5
 - b) **Capacità gestionale**, da valutare nel range 0-15, con i sgg. fattori di valutazione :
 - 1) Attuazione degli obiettivi assegnati : max punti 10
 - 1) Percentuale di scostamento degli impegni rispetto alle previsioni assestate di bilancio (spese correnti del titolo I del bilancio previsionale) : max punti 2,5
 - 2) Percentuale di scostamento degli accertamenti al 31.12 rispetto alle previsioni assestate del 30.11 (entrate correnti dei titoli i, II, III del bilancio previsionale): max punti 2,5

6. Il punteggio massimo attribuibile dalla scheda qui allegata sub B) è di 25 punti ed a tale livello corrisponde l'importo annuo lordo del 25% dell'indennità di posizione attribuita. L'indennità di risultato è erogata in proporzione diretta al punteggio ottenuto. Le economie realizzate nell'applicazione della procedura per l'erogazione delle indennità di risultato costituiscono economie di bilancio.

Avuto particolare riguardo ai fattori del parametro capacità gestionale, si precisa che:

- Il punteggio massimo attribuibile di 10 punti per l'attuazione degli obiettivi assegnati dovrà tener conto del grado di priorità assegnato a ciascun obiettivo nel PRO dell'anno di competenza (es. : fatto 100 il peso complessivo degli obiettivi di settore, gli stessi saranno divisi in tre gruppi. A quelli appartenenti al primo gruppo sarà attribuito valore 15/cad., a quelli del secondo valore 10/cad. ed a quelli del terzo valore 5/cad.. In questo modo la quantità e la qualità degli obiettivi assegnati, pur essendo diversificata ab origine, viene ricondotta ad un criterio equanime di valutazione che si presta anche a minor discrezionalità del valutatore che pertanto si limiterà a graduare il punteggio rispettivamente nel range 0-15, 0-10, 0-5 a seconda dello stato di raggiungimento dell'obiettivo stessi per come inizialmente inquadrato d'intesa con l'Amministrazione in ordine di priorità).

- Il punteggio massimo attribuibile nella scheda qui allegata per la percentuale di scostamento degli impegni al 31.12 rispetto alle previsioni assestate del 30.11 è di punti 2,5 (il riferimento rimane sempre alle spese correnti del titolo I del bilancio previsionale).

- Il punteggio massimo attribuibile nella scheda qui allegata per la percentuale di scostamento degli accertamenti al 31.12 rispetto alle previsioni assestate del 30.11 (il riferimento è alle entrate correnti dei titoli I, II, III del bilancio previsionale) è di punti 2,5

La valutazione viene di norma fatta nel mese di gennaio dell'anno successivo , osservando la seguente procedura:

- a) Il Direttore Generale compila, a titolo di proposta, le schede di valutazione, previa acquisizione delle relazioni di auto-valutazione sugli obiettivi assegnati da parte di ogni valutato ;
- b) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun interessato, assegnando un termine di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;

c) il Nucleo di Valutazione, valutate le eventuali osservazioni o controdeduzioni avanzate dagli interessati, assegna in via definitiva a ciascun dipendente il punteggio finale per l'anno di riferimento.

ARTICOLO 2

Procedura per il conferimento e la revoca degli incarichi Di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Sindaco ai Capi-area , dipendenti appartenenti alla categoria D, per durata non superiore al mandato del Sindaco.

1. Gli incarichi possono essere revocati, sentito il parere del Nucleo di Valutazione nei seguenti casi:
 - a) in caso di reiterato mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) in caso di mutamenti organizzativi che portino alla soppressione della posizione organizzativa collegata alla responsabilità di settore;
 - c) per responsabilità particolarmente grave e reiterata.

2. La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco, il quale, prima dell'adozione del provvedimento di revoca, sulla base delle segnalazioni ricevute, dei referti di gestione o di propria iniziativa, contesta per iscritto all'interessato gli addebiti e gli assegna 20 giorni di tempo per presentare le sue controdeduzioni scritte, ricevute le quali adotta l'atto finale del procedimento.

ARTICOLO 3

Orario di lavoro degli incaricati di P.O.

1. L'orario di lavoro dei Capi-area incaricati di posizione organizzativa si uniformerà alle seguenti prescrizioni.

1. Al dipendente è concessa la flessibilità nella gestione del suo tempo di lavoro, necessaria al raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati

assegnati. Conseguentemente l'incaricato di posizione organizzativa è tenuto ad organizzare il proprio tempo di lavoro in relazione alle esigenze delle strutture dirette e dell'Amministrazione, articolando la propria attività in modo da assicurare comunque una compresenza con i propri collaboratori per almeno 30 ore settimanali da definirsi preventivamente in accordo con il Direttore Generale.

2. Ogni incaricato di posizione organizzativa deve comunque garantire per la funzionalità delle strutture dirette un minimo di 36 ore settimanali tranne nei periodi di assenza per ferie, malattia ed altre assenze previste per legge o da contratto.
3. L'incaricato di posizione organizzativa è tenuto ad essere presente ad incontri o riunioni convocati dall'Amministrazione. In caso di impossibilità dovrà giustificarsi con il Direttore Generale.

COMUNE DI TRAVACO' SICCOMARIO – PROVINCIA DI PAVIA

Parametro di valutazione della posizione	Fattore di valutazione	Indicatori	Punteggio massimo attribuibile	Valutazione del fattore	Punteggio attribuito
Collocazione struttura Totale punti = 3	Professionalità richiesta :		1,5		
		- conoscenze disciplinari specifiche - varietà di conoscenze			
	Ruolo da cui conseguono specifiche attribuzioni di responsabilità :		1,5		
		-responsabilità di procedimenti complessi -responsabilità di provvedimenti complessi			
Complessità organizzativa Totale punti = 3	Gestione delle risorse umane		1		
	Gestione delle risorse strumentali		0,8		
	Gestione delle risorse finanziarie di parte corrente		1,2		
Responsabilità gestionali interne ed esterne Totale punti = 4	Complessità interne :		2,5		
		- rete d'interazione con altre unità organizzative - criticità legate a: - urgenze, difficoltà nell'applicazione delle norme, competenze professionali diverse da coordinare - coordinamento processi trasversali			
	Complessità esterne :		1,5		
		- interazione con interlocutori diversi -sviluppo immagine dell'ente -conseguenze per eventuali disservizi			
TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE			10	//////////////////// ////////////////////	//////////////////// ////////////////////
TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO				//////////////////// ////////////////////	0

