

CRITERI GENERALI PER LE PESATURE DEGLI INCARICHI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E LA VALUTAZIONE DELLE INDENNITA' DI RISULTATO.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, avuto particolare riguardo ai principi di razionalizzazione previsti, in particolare dagli articoli 4, 5, 7, 8 e dal titolo II capo II;

Vista la deliberazione G.C. n. 173 del 16/09/1999 ad oggetto: "Criteri generali per il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative ai sensi degli artt. 8, 9, 10 e 11 del C.C.N.L. in data 31/03/1999.", assunta in conformità alle allora vigenti disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che, in ordine al sistema di classificazione del personale degli enti locali che consentivano di conferire incarichi per posizioni di organizzazione ai dipendenti che, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL citato, con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato, svolgessero:

- a) funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionale;
- c) attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Dato atto che la suddetta delibera si era deciso pertanto, di istituire l'area delle posizioni organizzative;

Richiamato l'art. 15 del C.C.N.L. del 22/01/2004 relativo al biennio economico 2003/2004, laddove precisa che "negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31/03/1999";

Dato atto che il Sindaco eletto a seguito della consultazione elettorale del 12 -13 giugno ha richiesto al Direttore Generale di elaborare una proposta di pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Travacò Siccomario;

Dato atto che, in questa ottica, il Direttore Generale, ha elaborato una proposta trasmessa alle OO.SS., ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 del CCNL 2002/2005, in data 08.03.2005 con nota Prot. n. 2158;

Evidenziato che la procedura di concertazione, richiesta dalla CGIL con nota Prot. n. 498/3152 dell'11.03.2005, si è conclusa favorevolmente nell'unico incontro del 15.03.2005 - verbale n. 1;

Visti pertanto i criteri qui allegati sub A), corredati delle schede di valutazione dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e ritenuti meritevoli di approvazione;

Visto l'allegato parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnica del presente atto;

Con voti unanimi e favorevoli resi nei modi di legge

DELIBERA

1. Di approvare i criteri generali per la pesatura delle posizioni organizzative, richiamando tutto quanto espresso in narrativa, quali risultano dall'allegato sub A);
2. Di rendere il presente atto, con unanime e separata votazione, immediatamente eseguibile.

COMUNE DI TRAVACO' SICCOMARIO

PROVINCIA DI PAVIA

PROT. N.
Lì, 3 MARZO 2005

AL SIG. SINDACO
SEDE

In conformità a quanto richiesto dalla S.V. , trasmetto proposta di pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Travacò Siccomario.

Il CCNL del 31/3/1999 , si ricorda, non fornisce alcuna indicazione circa i parametri da utilizzare per la valutazione delle posizioni organizzative, lasciando così ai singoli Enti la loro determinazione. Come già riferitoLe verbalmente , in una logica di omogeneità e coerenza dell'intero sistema di valutazione , si è ritenuto opportuno far riferimento ai fattori indicati, per le stesse finalità, al comma 2 dell'articolo 39 del Contratto collettivo del 10 aprile 1996 della separata area della dirigenza.

Nella formulazione di quest'articolo si afferma che ai dirigenti è assegnato un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità , tenuto conto dei seguenti parametri:

1. collocazione nella struttura;
1. complessità organizzativa;
2. responsabilità gestionali .

Da più parti si ritiene che i suddetti parametri di valutazione , espressamente previsti dal contratto della dirigenza, possano essere utilizzati anche per la valutazione delle posizioni organizzative degli Enti Locali ; nella proposta qui formulata i parametri sono poi stati suddivisi in ulteriori livelli di specificazione , denominati fattori di valutazione , e , per alcuni di essi sono stati individuati anche degli indicatori .

Si ritiene che nella fase applicativa, ognuno di questi sotto-fattori possa essere ulteriormente specificato al fine di consentire, nel suo ambito, un accettabile livello di dettaglio in relazione alle caratteristiche del Comune di Travacò Siccomario.

Il procedimento di graduazione delle posizioni organizzative è regolato dai criteri generali riportati nel documento allegato sub A) che , a seguito del Suo preventivo esame sarà trasmesso a mia cura alle OO.SS., in quanto oggetto di concertazione in sede decentrata ai sensi dell'articolo 16, comma 2 lett. B) del CCNL, per poi essere recepito in apposito atto di indirizzo di competenza della Giunta Comunale.

La suddetta procedura volta all'approvazione del sistema di valutazione dovrebbe essere conclusa nel più breve tempo possibile , considerato che al 31.03 p.v. scade il decreto Sindacale di proroga delle posizioni organizzative.

IL DIRETTORE GENERALE
(NIGRO FAUSTA)

Comune di Travaco' Siccomario Provincia di Pavia

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

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
 - c) **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 12911,42 .
 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 : max punti 4
 - 3) Gradimento da parte dell'utenza : max punti 1 .
 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. 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

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 - gestione delle relazioni interne ed esterne	5 5		
Capacità gestionale :	- attuazione degli obiettivi assegnati - percentuale di scostamento degli impegni rispetto alle previsioni assestate di bilancio - gradimento da parte dell'utenza	10 4 1		
TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE		25	//////////////////// ////////////////////	//////////////////// ////////////////////
TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO			//////////////////// //////////////////// /	0

**Comune di Travaco' Siccomario
Provincia di Pavia**

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

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			
Totale punti = 3	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

