



Relazione di valutazione e graduazione delle posizioni organizzative del Comune di Azzano Decimo

I sottoscritti:

- Dott.ssa Mammola Angelina
- Dott.ssa Dazzan Anna
- Dott. Battiston Michele

Componenti l'Organismo indipendente di Valutazione del Comune di Azzano Decimo

Visti i criteri generali per la valutazione e gradazione degli incaricati di posizione organizzativa degli uffici associati, approvati con verbale della conferenza dei Sindaci dei Comuni aderenti all'Associazione Intercomunale "Sile" in data 28 febbraio 2013 e, successivamente approvati con delibera di Giunta comunale n. 57 del 28 marzo 2013;

Preso Atto del fatto che in detti criteri è stabilito che *"... La valutazione delle singole posizioni di Incaricato di Posizione Organizzativa al fine di attribuirne con punteggio la relativa retribuzione di posizione, compete all'OIV qualora nominato...."*;

Ricordato che il Comune di Azzano Decimo è privo di figure con qualifica dirigenziale, ma sono presenti Responsabili di servizio titolari di incarico posizione organizzativa;

Visti gli artt. 40 e ss. e del CCRL 07 12 2006, relativi a incarichi di posizione organizzativa e in particolare l'art. 44 del CCRL del 07 12 2006 che recita: *" 1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D, titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per il lavoro straordinario, per un numero pari a 120 ore annue, nonché tutte le indennità correlate ad incarichi o funzioni, fatti salvi i trattamenti incentivanti la produttività di cui all'art.11 della L.R. n.14/2002 e successive modifiche ed integrazioni, all'art. 72, DPR n. 268/87, che limitatamente a tal fine resta operante, all'art. 59, lett. p), del D. lgs 446/97, allo straordinario elettorale e referendario, nonché ai compensi ISTAT per attività comunque svolte al di fuori del normale orario di lavoro.*

2. Per l'ente Regione, l'importo della retribuzione di posizione varia nel rispetto dei valori minimi e massimi individuati per le posizioni organizzative istituite nelle unioni di comuni, di cui all'art. 49, ovvero da un minimo di € 5.200,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi corrisposti per tredici mensilità, escludendo riflessi sul salario aggiuntivo.

Handwritten signatures and initials:
 One signature at the top right.
 A large signature in the middle right.
 The initials "scg" at the bottom right.



3. Per gli Enti locali, l'importo della retribuzione di posizione varia nel rispetto dei valori minimi e massimi già previsti dall'art. 33, comma 2 del CCRL 01.08.2002, ovvero da un minimo di € 4.150,00 ad un massimo di € 10.350,00 annui lordi corrisposti per tredici mensilità.

4. Nel caso di costituzione di associazioni intercomunali, di cui alla L.R. n.1/2006, al personale incaricato di una posizione organizzativa si applicano le disposizioni in vigore per le unioni di comuni.

5. Gli enti stabiliscono la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate, sulla base delle competenze attribuite a ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa utilizzando i seguenti criteri:

I. Complessità : a) Complessità gestionale e funzionale; b) complessità organizzativa; c) complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti; d) tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni.

II. Relazioni : a) Complessità del sistema relazionale; b) autonomia strategica; c) evoluzione del quadro di riferimento.

III. Responsabilità : a) Autonomia decisionale; b) esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente; esterno e alle responsabilità formali; c) quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite.

6. L'importo della retribuzione di risultato non può superare il 35%, né essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione specificamente attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo.

7. Negli enti tra loro associati, ai fini della gestione di una pluralità di funzioni e servizi, ai sensi dell'art. 22 della L.R. n. 1/2006, il valore delle posizioni organizzative può essere incrementato fino al valore massimo individuato per le posizioni organizzative istituite nelle unioni di comuni, di cui all'art. 49.

8. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono a carico del bilancio degli enti."

Visto l'art. 57 comma 1° del CCRL del 07 dicembre 2006 che recita " Al Responsabile del servizio sociale dei comuni si applicano le disposizioni riguardo i titolari di posizioni organizzative nelle forme associate di cui alla L.R. 1 del 2006 ed in particolare, delle associazioni intercomunali e delle unioni dei comuni."

Richiamato l'art. 14 del Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi che recita: "1. La responsabilità di direzione di servizio viene assegnata a personale di ruolo inquadrato nelle qualifiche apicali, oppure a personale assunto per contratto a tempo determinato in forza dell'art. 8 del presente regolamento, a persone dotate dei necessari requisiti. L'incarico di responsabile di servizio è comunque assegnato a tempo determinato; è rinnovabile e può essere revocato in qualsiasi momento con provvedimento motivato e con procedimento che garantisca il contraddittorio.



2. *Ai Responsabili di servizio spetta la retribuzione di posizione quantificata dall'Organismo indipendente di Valutazione, ovvero in caso di mancata nomina dal Segretario Comunale, sulla base dei criteri generali previsti nella contrattazione collettiva.*
3. *I responsabili di servizio, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, sono direttamente responsabili della traduzione in termini operativi degli obiettivi individuati dagli organi di governo dell'Ente, alla cui formulazione partecipano con attività istruttoria e di analisi e con autonome proposte."*

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 2013 con cui sono stati individuati i criteri per la valutazione e graduazione delle posizioni organizzative degli uffici associati in seno all'Associazione Intercomunale "Sile";

Preso atto della delibera di giunta comunale n. 167 del 2013 con cui tra le altre è stata approvata la convenzione attuativa mediante ufficio unico per la gestione unificata dei servizi Lavori Pubblici, Ambiente e Protezione civile tra i Comuni di Azzano Decimo e Chions;

Preso atto dell'individuazione dell'Incaricato di Posizione Organizzativa da parte del Sindaco del Comune capofila con decreto in data 31 dicembre 2013;

Ritenuto dover procedere all'analisi e relativa pesatura della posizione organizzativa istituita;

Si rileva quanto di seguito:

La valutazione ha riportato un punteggio pari a 43.

Ciascun punto ha, per la gestione associato un valore pari a €320,00*

* (16.000/50 importo massimo di posizione diviso punteggio massimo conseguibile)

Conseguentemente:

Lavori Pubblici Ambiente Protezione civile 43 x € 320,00 = € 13.760,00

PRATA di PN LI 13/1/2014

dott. Michele Battiston

Dott.ssa Anna Dazzan

Dott.ssa Angelina Mammola

COMUNE DI AZZANO DECIMO

SCHEDA DI VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Servizio Associato Lavori Pubblici, Ambiente, Protezione civile

voto

a) complessità

descrizione	· complessità gestionale e funzionale; Intesa quale presidio di nuclei di attività più o meno diversificati con riferimento sia al numero dei Servizi e delle unità operative subordinate ed inserite nella struttura sia al grado di omogeneità delle attività/materie/funzioni dagli stessi svolte	
valutazione	Il servizio comprende le unità operative progettazione opere pubbliche, ambiente ecologia, protezione civile. Si tratta di attività omogenee e di complessità importante.	4
descrizione	· complessità organizzativa; Numero di collaboratori subordinati e/o Unità Operative e/o Servizi da coordinare e gestire per l'espletamento delle attività	
valutazione	il servizio complessivamente dispone di 7 dipendenti in organico (5 Azzano 2 Chions), importante complessità di coordinamento	3
descrizione	· complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti; Intesa quale presidio di attività più o meno programmabili che presentano problemi più o meno prevedibili e che possono richiedere al titolare prestazioni operative delicate ed adeguate alle caratteristiche del contesto. L'apprezzamento tiene conto delle caratteristiche prevalenti delle attività in ordine alla loro routinarietà (soluzioni operative di base), media programmabilità e quindi possibile presenza di problemi non prevedibili che richiedono soluzioni adeguate, infine alta frequenza di problemi non prevedibili che richiedono al titolare l'adozione di soluzioni delicate e adeguate	
valutazione	Gestione di procedimenti scarsamente routinari e programmabili, e di elevata complessità.	5
descrizione	· tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni. Competenze fondamentali per la posizione relative ad un ambito disciplinare più o meno vasto. L'apprezzamento è quindi riferito all'ampiezza dell'ambito disciplinare che caratterizza la Posizione Organizzativa nella struttura e nell'ambito dell'Ente	
valutazione	Cognizioni di elevata complessità. Necessari alla gestione di procedimenti complessi	5

b) relazioni

descrizione	· complessità del sistema relazionale; Quadro di relazioni interne ed esterne con riferimento al numero e alla qualifica degli interlocutori. Il grado di apprezzamento è direttamente proporzionale al numero, frequenza e qualifica degli interlocutori siano essi interni o esterni all'Amministrazione con particolare attenzione a quest'ultimi se "Utenti"	
valutazione	relazioni interne ed esterne complesse e costanti in particolare con gli uffici finanziari.	4
descrizione	· autonomia strategica; Rilievo strategico ed impatto sui risultati quali-quantitativi dell'Ente. L'apprezzamento è riferito quindi al rilievo che la Posizione ricopre e/o viene ad assumere ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione ed ai riflessi che la stessa determina e/o può determinare, nell'ambito della struttura complessiva dell'Ente, sui risultati	
valutazione	Svolgimento di attività di alto livello di strategicità per la resa dei servizi dell'Ente.	5
descrizione	· evoluzione del quadro di riferimento. Evoluzione del quadro delle funzioni e necessità di cambiamento nei contenuti. L'apprezzamento è direttamente connesso al contesto operativo individuato per il raggiungimento degli obiettivi ed è graduato tra funzioni che in prevalenza presentano caratteri di stabilità o che richiedono una revisione ordinaria e funzioni in continua evoluzione normativa e/o tecnologica e che necessitano di cambiamenti continui nei contenuti e negli schemi operativi	
valutazione	Contesto normativo in costante evoluzione e di particolare complessità	4

c) responsabilità

descrizione	· autonomia decisionale; Rilevanza e ampiezza delle funzioni che implicano autonomia decisionale. Responsabilità di progetti obiettivo e/o di gruppi di lavoro anche trasversali. Rilevanza delle responsabilità gestionali e di procedimento. Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza e verifica	
valutazione	autonomia decisionale importante.	4
descrizione	· esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e alle responsabilità formali; Esercizio di funzioni che implicano in maniera più avvertita l'esposizione al giudizio e responsabilità all'interno e soprattutto nei confronti dell'ambiente esterno e connesso grado di rilevanza della responsabilità individuale verso terzi.	
valutazione	esposizione alla responsabilità amministrativa contabile e alla responsabilità civile importante	4
descrizione	· quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite. L'apprezzamento è graduato in proporzione all'entità delle risorse assegnate e direttamente gestite dalla Posizione	
valutazione	Il servizio ha gestito complessivamente, per l'anno 2013, risorse pari a oltre 15.000.000	5

punteggio complessivo 43

CS

[Handwritten signature]