

COMUNE DI AZZANO DECIMO

Provincia di Pordenone

Criteri generali per la valutazione e graduazione degli incaricati di posizione organizzativa

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento disciplina, in applicazione degli artt. 40 e seguenti del CCRL 7 dicembre 2006, i criteri generali per:

- il conferimento degli incarichi;
- la valutazione delle posizioni e relativa graduazione delle funzioni;
- la valutazione periodica dei dipendenti incaricati.

CONFERIMENTO DELL'INCARICO

Il Sindaco conferisce l'incarico di posizione organizzativa al dipendente inquadrato in categoria D.

La scelta del dipendente è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

1. analisi delle attitudini e capacità professionali, gestionali e organizzative, in relazione alla posizione organizzativa da ricoprire, desunte anche dal curriculum professionale formativo e culturale del dipendente;
2. colloquio con l'interessato;
3. risultati precedentemente conseguiti dal dipendente interessato, anche in base alla valutazione ottenuta dallo stesso attraverso il sistema di valutazione permanente.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La Retribuzione di Posizione da assegnare agli **Incaricati di Posizioni Organizzative** è determinata sulla base delle competenze attribuite ad ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa utilizzando i seguenti

CRITERI DI VALUTAZIONE:

a) complessità

- complessità gestionale e funzionale;
- complessità organizzativa;
- complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti;
- tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni.

b) relazioni

- complessità del sistema relazionale;
- autonomia strategica;
- evoluzione del quadro di riferimento.

c) responsabilità

- autonomia decisionale;
- esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e alle responsabilità formali;
- quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite.

CRITERI DI QUANTIFICAZIONE

A ciascun **elemento di valutazione** è assegnato, in relazione al rilievo che lo stesso riveste per la posizione considerata, un punteggio da **1 a 5**.

Sono quindi conseguibili, al massimo, punti **50** (cinquanta).

La retribuzione di posizione è definita dall'art. 33 comma 2 del CCRL del giorno 1 agosto 2002, e ribadite dall'art. 44 del CCRL del 7 dicembre 2006, entro un valore minimo di €**4.150,00** e massimo di €**10.350,00**. Ad ogni punto è

conseguentemente attribuito un valore convenzionale di € 207,00. E' comunque assicurato il valore minimo di € 4.150,00.

La valutazione delle singole posizioni di Incaricato di Posizione organizzativa al fine di attribuirne con il punteggio la relativa retribuzione di posizione, compete all'OIV qualora nominato o comunque secondo le disposizioni regolamentari vigenti.

Nel caso in cui ad uno stesso Responsabile vengano assegnati più aree/settori, la retribuzione di posizione da attribuire verrà determinata dalla somma delle retribuzioni definite per ciascuna area/settore rapportate alla percentuale di assegnazione a ciascuna/o di esse/i. fermo il limite massimo pari ad euro 10.350,00.

Per quanto stabilito dall'art. 57 del CCRL del 07 12 2006 per la posizione di Responsabile del servizio sociale dell'Ambito, si applicano i limiti di cui all'art. 44 comma 2 del CCRL del 07 12 2006;

In tal caso la retribuzione di posizione è definita entro un valore minimo di €5.200,00 e massimo di €16.000,00. Ad ogni punto è conseguentemente attribuito un valore convenzionale di € 320,00. E' comunque assicurato il valore minimo di € 5.200,00.

A ciascun **elemento di valutazione** è comunque assegnato, in relazione al rilievo che lo stesso riveste per la posizione considerata, un punteggio da **1 a 5**. Sono quindi conseguibili, al massimo, punti **50** (cinquanta).

La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente nella misura di 1/13 del valore su base annua ed 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 previsti dall'art. 44 del CCRL 07.12 2006.

Tenuto conto dei predetti elementi e criteri di valutazione, si reputa opportuno e necessario che, per ogni soggetto interessato alla valutazione, venga predisposto apposito prospetto che riassume sinteticamente gli aspetti, fatti e circostanze salienti che caratterizzano o potranno caratterizzare la prestazione lavorativa individuale nel corso dell'anno; inoltre altresì opportuno prestabilire come di seguito, a titolo orientativo ed anche ai fini di agevolare la partecipazione al procedimento, i riferimenti, i dati e gli elementi anche documentali, ritenuti più significativi e/o specificativi di ogni singolo aspetto di riferimento, ed in particolare:

a) **Complessità** riferita alla tipologia di compiti ed attività della posizione organizzativa rapportata al numero dei Servizi e delle unità operative subordinati gestiti, al rilievo interno e/o esterno degli stessi, alla quantità e tipologia di atti complessi, al grado di competenza specialistico/professionale.

- **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.

- **Complessità organizzativa** Numero di collaboratori subordinati e/o Unità Operative e/o Servizi da coordinare e gestire per l'espletamento delle attività.

- **Complessità di 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.

- **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.

b) **Relazioni** riferite alla quantità e tipologia di relazioni intese come rapporti con la struttura ed il personale, con l'utenza e gli altri Enti, con l'Amministrazione, il Direttore Generale e gli altri Organi di direzione tecnico-amministrativa.

- **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".

- **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.

- **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.

c) Responsabilità riferita al rispetto della normativa e delle prassi riguardanti i procedimenti e le istruttorie, al grado di esposizione al giudizio e alle responsabilità e alla gestione delle risorse finanziarie.

• **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.

• **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.

• **Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite** L'apprezzamento è graduato in proporzione all'entità delle risorse assegnate e direttamente gestite dalla Posizione.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La valutazione delle attività svolte e dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento compete all'Organismo Indipendente di Valutazione o altro Organo individuato nel Reg. di Organizzazione dell'Ente, sulla scorta di apposita relazione presentata dagli Incaricati di Posizione Organizzative, o comunque secondo la disciplina stabilita dai singoli regolamenti degli Enti.

La valutazione dei Funzionari interessati sotto il profilo comportamentale compete al Segretario Comunale del comune capofila, o comunque secondo la disciplina stabilita dai singoli regolamenti degli Enti.

Nel complesso, ai fini della valutazione della prestazione degli Incaricati di Posizioni Organizzative, si ritiene coerente fare quindi riferimento a due categorie di elementi oggetto di analisi:

- **A) Il risultato complessivo conseguito dal settore diretto in rapporto agli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento;**
- **B) Il comportamento organizzativo.**