

COMUNE DI MELLE

SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI E MODALITA' VALUTATIVE

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- autonomia operativa, complessità strutturale, direzione;
- complessità delle dinamiche relazionali, disagio del servizio, interazione con altri servizi ed enti;
- responsabilità amministrativa, penale, civile, ruoli responsabilità interni ed esterni
- impatto sui fabbisogni della popolazione

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetta al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale su proposta del nucleo di valutazione adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

AUTONOMIA OPERATIVA, COMPLESSITA' STRUTTURALE, DIREZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 50 PUNTI

(tipologia dei servizi e degli uffici diretti, dimensione risorse gestite, risorse umane gestite, eterogeneità delle funzioni)

INDICATORE	PESATURA	
Nessun altra P.O. nell'ente	50 punti	
Almeno un'altra P.O. nell'ente	Fino a 40 punti	
Almeno un'altra P.O. Ambito analogo (amm.vo finanziario/tecnico) (*)	30 punti	

(*) L'ambito amministrativo è considerato analogo a quello finanziario-tributi. L'analogia non vi è esclusivamente tra ambito tecnico e uno degli altri ambiti.

COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE), DISAGIO DEL SERVIZIO, INTERAZIONE CON ALTRI SERVIZI OD ENTI: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

Graduazione:

lieve: fino a punti 5 media: fino a punti 8 elevata: fino a punti 10	
--	--

RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA, PENALE, CIVILE, RUOLI RESPONSABILITA' INTERNI ED ESTERNI: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

Si tengono in considerazione: macro processi gestiti, competenze specialistiche necessarie, variabilità dell'attività (grado di standardizzazione o di eccezionalità del processo), responsabilità collegata a procedimenti amministrativi di competenza

GRADUAZIONE	PESATURA	
Lieve	Fino a 10 punti	
Media	Fino a 20 punti	

Elevata	Da 21 a 30 punti	
---------	------------------	--

COMPETENZE DI IMPATTO SUI FABBISOGNI DELLA POPOLAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

INDICATORE	PESATURA	
Prevalenza di servizi essenziali o richiedenti continuità tra quelli gestiti	Fino a 10 punti	
Prevalenza di servizi non essenziali o non richiedenti continuità tra quelli gestiti	Fino a 5 punti	

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

		70	6900	
		71	7200	
		72	7500	
		73	7800	
		74	8100	
		75	8400	
		76	8700	
		77	9000	
		78	9300	
		79	9600	
		80	10000	
		81	10300	
		82	10600	
		83	10900	
		84	11200	
< 55: minimo contrattuale		85	11500	
	55	5200	86	11800
	56	5300	87	12100
	57	5400	88	12400
	58	5500	89	12700
	59	5600	90	13000
	60	5700	91	13300
	61	5800	92	13600
	62	5900	93	13900
	63	6000	94	14200
	64	6100	95	14500
	65	6200	96	14800
	66	6300	97	15100
	67	6400	98	15400

68	6500	99	15700
69	6700	100	16000

In caso di budget inferiore a quello occorrente per l'attribuzione della retribuzione di posizione nella misura teorica di cui sopra, avviene riproporzionamento percentuale. La retribuzione di risultato viene attribuita in misura non inferiore al 15% del budget complessivo destinato al trattamento accessorio per le posizioni organizzative.

Valutazione dell'attività svolta ai fini del riconoscimento dell'indennità del risultato

1. Entro il 31 gennaio di ciascun anno il dipendente cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, presenta all'organismo di valutazione una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione, in particolare, dei risultati conseguiti, delle risorse utilizzate, dei tempi di definizione dei procedimenti, dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita alle altre strutture o da queste ricevuta, della realizzazione delle procedure avviate. Tale parte della relazione sarà oggetto della valutazione di cui ai commi successivi.
2. Nella relazione di cui al comma 1 saranno altresì indicati i piani di attività e gli obiettivi che il dipendente cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa ha realizzato nel corso del precedente anno, nonché i piani di attività e gli obiettivi che si propone di raggiungere nel corso dell'anno che potranno essere eventualmente integrate, ferma restando la compatibilità delle integrazioni con le risorse poste a disposizione della posizione organizzativa.
3. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di posizione organizzativa, è soggetto a specifica e periodica valutazione, con cadenza annuale.
4. La valutazione viene effettuata dal nucleo di valutazione d'intesa con il Sindaco. In relazione alle attività svolte ed ai risultati conseguiti, il valutatore attribuisce, con adeguata motivazione e sulla base di specifici reports di rilevazione da redigere, un punteggio fino a 100. La valutazione è da considerarsi positiva se il dipendente riporta un punteggio non inferiore a 60.
5. I criteri cui sarà parametrato il giudizio sono i seguenti:

Grado di conseguimento degli obiettivi del perseguimento degli stessi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta, o da analoghi strumenti di programmazione ;	Max. pt. 30
Grado di capacità di promuovere la qualità dei servizi offerti nel rispetto dei termini procedurali, della correttezza tecnico - amministrativa degli atti, dei provvedimenti e dei pareri proposti, adottati e resi, senza eccessivi formalismi;	Max. pt. 20
Grado di funzionalità della struttura cui è preposto e del corretto impiego delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate;	Max. pt. 20
Capacità di relazioni all'interno e all'esterno della struttura, attraverso un fattivo spirito collaborativo nei confronti di Amministratori, colleghi e utenti;	Max. pt. 10
Grado di coinvolgimento nei processi dell'Amministrazione e capacità propositive;	Max. pt. 20

6. La valutazione positiva dà titolo alla conferma nell'incarico ricoperto ed alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura stabilita più sotto.

7. In caso di valutazione negativa, prima della sua formalizzazione, il nucleo acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia. Il procedimento è avviato con la contestazione al dipendente delle mancanze che potrebbero dar luogo alla revoca e concedendo al dipendente stesso un termine non inferiore a 10 giorni per controdedurre.
8. La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente comporta la revoca della titolarità della posizione. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.
9. L'esito della valutazione periodica è comunicato al dipendente ed è riportato nel suo fascicolo personale. Avverso l'esito della valutazione è ammesso ricorso, che viene deciso con le procedure di cui ai precedenti commi 7 e 8, ove la valutazione complessiva sia inferiore a 85 punti.
10. La retribuzione di risultato spetta:
 - Nella misura intera se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente periodo un punteggio compreso tra 85 e 100 punti;
 - Nella misura del 75% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 70 e 84 punti;
 - Nella misura del 50% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 60 e 69 punti.