

CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART.1

- 1) Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti con atto scritto e motivato del Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale, per il periodo minimo di un anno e massimo non superiore a cinque anni e comunque non superiore al mandato del sindaco, con l'osservanza dei seguenti criteri:
 - a) collocamento in posizione apicale nell'ambito della dotazione organica e delle strutture organizzative dell'Ente, previo conferimento dell'incarico di responsabile di servizio;
 - b) effettivo svolgimento delle funzioni di cui all'art.8 - comma 1 - del C.C.N.L. 31/03/1999, con funzioni di responsabilità del procedimento, comportanti anche la competenza alla formulazione della proposta per l'adozione del provvedimento finale ovvero all'adozione del provvedimento finale;
 - c) gestione del piano esecutivo di gestione d'esercizio.

ART.2

- 1) Gli incarichi delle posizioni organizzative possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi od in presenza di specifico accertamento di risultati negativi da parte del nucleo di valutazione. La revoca deve essere preceduta da contraddittorio con il dipendente interessato eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

ART.3

- 1) La titolarità di una delle posizioni organizzative dà diritto al percepimento di un'indennità di posizione che varia da un minimo di € 5.164,57 ad un massimo di € 12.911,42 annue lorde per dodici mensilità. Detta retribuzione può essere ulteriormente aumentata nel caso di responsabilità di funzioni e/o servizi gestiti in convenzione.
- 2) La graduazione della retribuzione di posizione viene stabilita secondo la metodologia allegata (All. A).

ART.4

- 1) I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti incarichi di posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale in base ai criteri ed alla procedura prevista nell'allegato A.
- 2) La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione di una retribuzione di risultato che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione assegnata.
- 3) Il nucleo di valutazione prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato.

ART.5

- 1) Il trattamento economico di cui agli artt.3 e 4 assorbe, a decorrere dall'attribuzione della relativa indennità, tutte le competenze accessorie ed indennità precedentemente attribuite.

ART. 6

La pesatura, attraverso l'applicazione dei criteri allegati, è riservata ad una commissione composta dal segretario comunale e da n.2 membri estranei alla Amministrazione Comunale, individuati dal Sindaco.

ALLEGATO A

**CRITERI GENERALI
PER IL CONFERIMENTO
E LA REVOCA DEGLI INCARICHI
PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ALLEGATO A**METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

La graduazione delle posizioni organizzative del Comune di Cervo si fonda sui seguenti criteri:

1) Collocazione nella struttura

(Si riferisce al posto che la posizione ha nell'assetto organizzativo dell'Ente distinguendo le posizioni a seconda della potestà decisionale, della dimensione propositiva o della funzione prettamente operativa o di staff e/o supporto).

2) Complessità organizzativa

(È determinata da fattori quali l'articolazione della posizione ossia il numero o l'entità di eventuali articolazioni interne, con riferimento alla direzione e coordinamento di personale per i servizi assegnati, la dimensione economica, le conoscenze professionali richieste per gestire la posizione, quali le capacità di coordinamento e di integrazione delle funzioni, le capacità decisionali, la complessità dei processi decisionali).

3) Responsabilità gestionale interna ed esterna

(Legata alla tipologia dei processi gestiti nonché all'entità e alla frequenza delle relazioni sia interne - Organi Politici, Segretario Comunale, Responsabili di Servizio - che esterne - utenza, imprese, associazioni, altri enti).

Posto che il valore delle posizioni del Comune di Cervo varia da un minimo di € 5.164,57 ad un massimo di € 12.911,42, il procedimento di valutazione delle stesse dev'essere suddiviso in due fasi.

La prima fase consta della valutazione sostanziale delle varie posizioni da effettuarsi sulla base ed in applicazione dei tre criteri sopra elencati. Essa consiste nell'attribuzione a ciascuna posizione organizzativa di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come di seguito indicato, e nella successiva definizione del relativo coefficiente di posizione.

Vengono individuati a tal fine i seguenti punteggi parametrici riferiti ai tre elementi di valutazione sopra indicati:

<u>ELEMENTI DI VALUTAZIONE</u>	<u>PUNTEGGIO MASSIMO</u>
Collocazione nella struttura	40
Complessità organizzativa	40
Responsabilità gestionale interna ed esterna	20

Per un totale massimo di punti 100 per la posizione organizzativa valutabile in un importo compreso tra € 9.296,22 e € 12.911,42.

La seconda fase consiste nella determinazione della retribuzione di posizione, ottenuta con l'applicazione del coefficiente di posizione come sopra calcolato alle fasce di valore di seguito riportate, articolate ciascuna in un importo minimo ed un importo massimo nei limiti dei quali annualmente il Sindaco individuerà la

retribuzione da corrispondere al titolare della posizione, in relazione alle risorse all'uopo rese disponibili:

	da un minimo	A un massimo
punti sino a 70	€ 5.164,57	€ 7.000,00
punti da 71 a 90	€ 7.000,00	€ 9.500,00
punti da 91 a 100	€ 9.500,00	€ 12.911,42

In base a quanto sopra illustrato si procede alla valutazione delle posizioni organizzative dell'Ente che determina le seguenti risultanze:

SERVIZI TECNICI

Collocazione nella struttura
Complessità organizzativa
Responsabilità gestionale

Totale

SERVIZI FINANZIARI - TURISTICI

Collocazione nella struttura
Complessità organizzativa
Responsabilità gestionale

Totale

SERVIZI DI VIGILANZA

Collocazione nella struttura
Complessità organizzativa
Responsabilità gestionale

Totale

SERVIZI TRIBUTI E SCOLASTICI

Collocazione nella struttura
Complessità organizzativa
Responsabilità gestionale

Totale

SERVIZIO DEMANIO, CULTURA E IAT

Collocazione nella struttura
Complessità organizzativa
Responsabilità gestionale

Totale

SERVIZI AMMINISTRATIVI

Collocazione nella struttura
Complessità organizzativa
Responsabilità gestionale

Totale

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DAI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVI

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati affidati incarichi per le posizioni organizzative, sono soggetti a valutazione annuale sulla base dei seguenti criteri:

- risultati ottenuti nell'attuazione degli obiettivi assegnati;
- capacità manageriali dimostrate.

La valutazione di ciascun titolare di posizione organizzativa è determinata quindi in relazione alla effettiva capacità di conseguire realmente gli obiettivi assegnati e alla abilità di realizzare concretamente i programmi affidati.

Competente al riguardo è il nucleo di valutazione che opera sulla base dei giudizi opportunamente espressi mediante l'utilizzo della specifica modulistica predisposta con riguardo ai parametri di apprezzamento nei quali vengono scomposti i sopra indicati criteri.

Ai fini della valutazione in oggetto sono fissati i seguenti elementi di giudizio secondo i pesi percentualmente espressi, a fianco di ciascuno di essi indicati:

- capacità di gestione delle risorse e degli interventi finanziari e di conseguimento di obiettivi e di risultati nonché di realizzazione di programmi PUNTI 40
- effettivo incremento qualitativo o quantitativo delle attività conseguito anche mediante l'introduzione di elementi di innovazione organizzativa gestionale, operativa funzionale, in grado di accrescere consolidare il livello di soddisfacimento dell'utenza PUNTI 20
- Impiego razionale ed ottimizzato del tempo-lavoro e delle assenze volontarie dal servizio, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e temperando diversi impegni PUNTI 20
- Capacità dimostrate nelle relazioni personali e nell'ingenerare un clima organizzativo favorevole alla produttività PUNTI 20

A ciascuna variabile valutativa è attribuito un punteggio massimo pari a 100.

Il punteggio totale massimo conseguibile da ciascuna posizione organizzativa sottoposta a valutazione corrisponde a punti 100, ipotesi che si concretizza nel caso in cui la posizione organizzativa consegua, relativamente ad ogni specifico elemento di valutazione, la massima valutazione parametrica (vale a dire 100).

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a conclusione dell'attività svolta nel corso dell'anno, si ottiene sommando la valutazione espressa dal Nucleo di valutazione per le singole variabili valutative, opportunamente ponderate in ragione del peso a ciascuna attribuito.

Al compiuto raggiungimento dei risultati conferiti e realizzazione dei programmi assegnati, corrisponderà pieno riconoscimento del punteggio massimo fissato.

Al parziale raggiungimento dei risultati conferiti e realizzazione dei programmi assegnati, corrisponderà un parziale riconoscimento del suddetto punteggio massimo, in ragione delle variazioni decrementali che saranno intervenute sul punteggio a ciascuna variabile assegnato e ciò in funzione del minor grado di conseguimento degli obiettivi e di realizzazione dei programmi accertato a consuntivo.

Il punteggio globale ottenuto può portare alle seguenti valutazioni:

0 - 30 punti: valutazione non adeguata

il valutato presenta lacune così ampie o gravi punti di debolezza da un punto di vista quantitativo o qualitativo, che non fa presumere di poter migliorare nel breve periodo senza una profonda revisione del modo di coprire la posizione di lavoro.

31 - 45 punti: valutazione minima

il valutato presenta significative lacune e punti di debolezza, che richiedono di svolgere adeguate azioni di miglioramento per arrivare ad una prestazione soddisfacente da un punto di vista quantitativo e/o qualitativo.

46 - 55 punti: valutazione limitata

il valutato manifesta comportamenti professionali non ancora pienamente soddisfacenti rispetto alle aspettative di ruolo tipiche della posizione.

56 - 65 punti: valutazione sufficiente

il valutato manifesta comportamenti professionali pienamente soddisfacenti rispetto alle attese da un punto di vista sia quantitativo che qualitativo.

66 - 80 punti: valutazione buona

il valutato si distingue per risultati più che soddisfacenti superiori a quanto richiesto dal ruolo.

81 - 90 punti: valutazione ottima

il valutato supera notevolmente le aspettative di ruolo

91 - 100 punti: valutazione eccellente

il valutato denota prestazioni assolutamente esemplari di eccezionale valore e rilevanza.

La valutazione si intende positiva quando il titolare di posizione organizzativa consegue una valutazione almeno pari a sufficiente.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.10 comma 3 del C.N.L. secondo i seguenti criteri:

valutazione sufficiente	10%	dell'indennità di posizione;
valutazione buona	15%	dell'indennità di posizione;
valutazione ottima	23%	dell'indennità di posizione;
valutazione eccellente	25%	dell'indennità di posizione.

Comune di Riva Ligure

Provincia di Imperia

DELIBERA N. _____ DEL _____