
COMUNE DI CORTINA D'AMPEZZO
COMUN DE ANPEZO

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE E
L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI
DI TITOLARITA' DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 15/10/2008
Modificati con Deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 19/05/2010
e con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della
Giunta n. 109 del 06/06/2017.

PREMESSA

Il presente documento definisce i criteri generali per:

- il conferimento, il rinnovo e la revoca degli incarichi;
- la determinazione del valore economico da attribuire a ciascuna posizione organizzativa;
- la valutazione, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno, delle attività svolte e dei risultati raggiunti ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzativa, ai sensi di quanto disposto dall'art. 11 del C.C.N.L. del Comparto del personale delle Regioni – Autonomie Locali del 31/03/1999, avviene con provvedimento scritto e motivato del Sindaco da adottarsi sulla base dei criteri previsti nel presente documento.

Ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. del 22/01/2004 i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo di questo Ente sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del C.C.N.L. del 31/03/1999.

Il provvedimento di incarico deve contenere, tra l'altro, gli indirizzi generali per il suo espletamento, con particolare riferimento:

- a) agli strumenti programmatici;
- b) alle competenze in materia di impegni di spesa, liquidazioni e pagamenti riconducibili all'incarico conferito;
- c) alle competenze relative alla gestione del personale assegnato alla struttura a cui è preposto l'incaricato.

L'incarico delle aree di posizioni organizzative può essere conferito per un periodo massimo non superiore a 5 anni e in ogni caso non superiore al mandato del Sindaco e può essere rinnovato con le medesime formalità.

L'incarico, alla data di scadenza, cessa automaticamente. Esso potrà essere rinnovato con atto scritto e motivato. L'incarico potrà, altresì, essere revocato prima della scadenza con atto motivato per effetto di:

- a) risultati negativi accertati e dettagliatamente indicati nell'ambito degli obiettivi assegnati a seguito di specifica valutazione;
- b) intervenuti mutamenti organizzativi della struttura dell'Ente.

L'atto di revoca comporta:

- a) la non attribuzione dell'indennità di risultato;
- b) la perdita della retribuzione di posizione con effetto dalla data del provvedimento di revoca;

-
- c) la cessazione dall'incarico;
- d) l'inquadramento del dipendente revocato nella categoria di appartenenza e il suo reinserimento nelle funzioni del profilo di appartenenza.

In ogni caso il provvedimento di revoca deve essere preceduto da una comunicazione all'interessato il quale ha facoltà di essere sentito assistito, eventualmente, dall'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da altra persona di sua fiducia.

Per il conferimento dell'incarico si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:

- ◆ della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- ◆ dei requisiti culturali posseduti (titolo di studio, master, iscrizioni ad albi professionali, attestati di partecipazione a corsi professionali);
- ◆ delle attitudini di carattere individuale;
- ◆ della professionalità acquisita nelle materie oggetto dell'incarico;
- ◆ dell'esperienza acquisita risultante dal fascicolo personale;
- ◆ delle capacità gestionali e organizzative.

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

La determinazione dell'importo della retribuzione di posizione corrispondente ad ogni singola area delle posizioni organizzative viene effettuata sulla base dei criteri sotto riportati mediante una scheda di valutazione e nel rispetto della seguente procedura:

- a) il Nucleo di valutazione compila le schede;
- b) le schede, debitamente compilate e sottoscritte vengono trasmesse alla Giunta Comunale che determina, in via definitiva, il valore economico delle retribuzione di posizione riferita a ciascuna area delle posizioni organizzative istituite, sulla scorta del punteggio assegnato dal Nucleo di valutazione.

Fasce di compattamento ai fini della determinazione del valore economico di ciascuna

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

PUNTEGGIO TOTALE

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Fino a 50 Euro 5.164,56

Fino a 100 Euro 12.911,42

Per i punteggi intermedi tra 51 e 99 la retribuzione verrà calcolata in proporzione tra il minimo e il massimo contrattualmente previsto.

Per il personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno titolare di una posizione organizzativa il principio del riproporzionamento del

trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione (art. 11 del C.C.N.L. del 22/01/2004).

FATTORI DI VALUTAZIONE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. COMPLESSITA'

1.1. COMPLESSITA' GESTIONALE E FUNZIONALE

a) complessità gestionale

Personale* assegnato all' unità organizzativa gestita:

1 punto per unità sino al massimo di 10 punti

* Il personale part time è calcolato come unità a tempo pieno, mentre quello a tempo determinato non viene considerato.

Le variazioni nella consistenza delle unità assegnate verranno valutate con cadenza annuale in sede di assegnazione o riconferma dell'incarico.

b) complessità funzionale

Quantità delle categorie coordinate:

fino a n. 2 categorie 3
da n. 3 categorie e oltre 5

1.2. TIPOLOGIA DELLE COGNIZIONI NECESSARIE PER L'ASSOLVIMENTO DELLE ATTRIBUZIONI

Conoscenze professionali che la posizione organizzativa richiede per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.):

Giuridica fino a 3
Tecnica fino a 3
Contabile fino a 3
Organizzativa fino a 3
Pedagogico/Educativa fino a 3

2. RELAZIONI

2.1. COMPLESSITA' DEL SISTEMA RELAZIONALE

Attività di relazioni qualificate con agenzie, enti, associazioni, ed altri organismi esterni al Comune:

Sufficiente	1
Discreta	2
Rilevante	3
Elevata	4
Molto elevata	5

2.2. AUTONOMIA STRATEGICA

Autonomia strategica riconosciuta alla posizione:

Sufficiente	1
Discreta	2
Abbastanza elevata	3
Elevata	4
Molto elevata	5

2.3. EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

Livello di variazione del contesto disciplinatorio negli ultimi cinque anni.

Minimo	1
Modesto	2
Discreto	3
Significativo	4
Elevato	5
Molto elevato	6

3. RESPONSABILITA'

3.1. AUTONOMIA DECISIONALE

Discrezionalità tecnica riconosciuta alla posizione:

Sufficiente	1
Discreta	2

Elevata	3
Molto elevata	5

3.2. ESPOSIZIONE A GIUDIZIO ED A RESPONSABILITA' NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE ESTERNO DI RIFERIMENTO E ALLE RESPONSABILITA' FORMALI

Responsabilità, riconducibile alla posizione, nei confronti di agenzie, enti, associazioni, ed altri organismi esterni al Comune, nonché verso i cittadini:

Discreta	3
Significativa	5
Elevata	8
Molto elevata	10

3.3. ESPOSIZIONE A GIUDIZIO ED A RESPONSABILITA' NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE INTERNO DI RIFERIMENTO E ALLE RESPONSABILITA' FORMALI

Responsabilità in rapporto al quadro interno degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi:

Discreta	3
Significativa	5
Elevata	8
Molto elevata	10

3.4. QUANTIFICAZIONE COMPLESSIVA DELLE RISORSE FINANZIARIE GESTITE

*

Quantità di risorse di bilancio (entrate e uscite) riferibili alla posizione:

Gestione diretta		Gestione indiretta	
fino a Euro 40.000,00.....	0	fino a Euro 500.000,00 0
fino a Euro 50.000,00.....	1	fino a Euro 1.000.000,00 1
fino a Euro 100.000,00.....	2	fino a Euro 1.500.000,00 2
fino a Euro 260.000,00.....	3	fino a Euro 2.500.000,00 3
oltre Euro 260.000,00	5	oltre Euro 2.500.000,00 5

* Le 2 scale di parametri non sono cumulabili

4. ULTERIORI ELEMENTI VALUTATIVI

4.1. ATTIVITA' INTERSETTORIALI GESTITE

Coinvolgimento in procedimenti, o progetti, o iniziative, intersettoriali, riferibili alla posizione.

Minimo	1
Medio	3
Alto	5

4.2. STRUMENTI DI ORGANIZZAZIONE NECESSARI ALLO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI

Innovatività strumentale e organizzativa richiesta dall'attività gestionale e/o coordinamentale riferibile alla posizione. Il punteggio è cumulabile.

Controllo di gestione	1
Gestione dei progetti (project management)	1
Benchmarking	1
Controllo della qualità	1
Soluzioni telematiche innovative	1

4.3. ATTIVITA' PIANIFICATORIE NECESSARIE PER LA GESTIONE DI COMPETENZA

Grado di programmazione e progettualità necessario per l'assolvimento dei compiti riconducibili alla posizione:

Basso	1
Medio	2
Elevato	3
Molto elevato	5

4.4. COMPETENZE PROFESSIONALI DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE

Grado di applicazione delle cognizioni specialistiche nello svolgimento delle funzioni attribuite alla posizione:

Sufficiente	2
Discreto	4
Significativo	6
Elevato	8

Molto elevato	10
---------------	-------	----

4.5 ATTIVITA' DI STUDIO, RICERCA E FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO RICHIESTA

Attività di studio e ricerca richiesta alla posizione allo scopo di consentire costantemente l'innovazione all'interno dei propri ambiti di intervento.

Discreta	3
Significativa	5
Elevata	7
Molto elevata	10

4.6 STRATEGICITA'

Da valutare in relazione all'importanza ed alla criticità della posizione rispetto ai programmi di medio-lungo periodo dell'Amministrazione

Discreta	3
Significativa	5
Elevata	7
Molto elevata	10

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DAI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

METODICA VALUTATIVA

Con riferimento a quanto previsto dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti” approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 214 del 28/12/2011 il sistema di valutazione dovrà essere utilizzato per la valutazione dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa sia nella parte della valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze sia nella parte relativa agli obiettivi.

Gli obiettivi si potranno distinguere nelle seguenti tipologie:

- Obiettivi di unità organizzativa, e/o trasversali tra unità e/o complessivi di ente,
- Specifici obiettivi complessivi dell'amministrazione, particolarmente strategici che possono incentivare il lavoro di gruppo e il senso di appartenenza all'ente locale
- Eventuali obiettivi personali. In questo caso per ogni singolo obiettivo dovrà essere redatta apposita scheda di valutazione.

A fine periodo si procederà a valutare il raggiungimento dei singoli obiettivi e alla relativa valutazione.

Affinché tale sistema di apprezzamento risulti efficace, occorre che a monte, cioè all'atto del conferimento dell'incarico, vi sia una puntuale valutazione/ponderazione degli obiettivi assegnati alla posizione, sulla base della quale si innesta il meccanismo di valutazione dei risultati conseguiti.

Pertanto, il procedimento valutativo può essere articolato nelle seguenti fasi:

Fase 1 - Definizione e valutazione ponderata degli obiettivi assegnati alla posizione;

Fase 2 - Valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione;

Fase 3 - Determinazione del punteggio finale;

Fase 4 - Collocazione della posizione nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato.

FASE 1 - DEFINIZIONE E VALUTAZIONE PONDERATA DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA POSIZIONE

Con l'approvazione del Piano della Performance vengono definiti gli obiettivi annuali assegnati alla posizione organizzativa e viene attribuito ad ognuno di essi un valore numerico in modo che la somma dei punteggi assegnati a ciascun obiettivo sia uguale a 100.

Tale valutazione numerica esprime, in maniera ponderata (cioè in relazione agli altri) il valore strategico dell'obiettivo per l'Amministrazione, nonché la difficoltà dello stesso (con riguardo, per es., alle risorse umane assegnate, alle risorse finanziarie assegnate, alla esposizione dell'obiettivo a situazioni endogene o esogene difficilmente prevedibili ex ante, ecc.).

Nel caso di conferimento di un incarico di durata superiore a 1 anno, si procede comunque alla definizione annuale degli obiettivi da assegnare al titolare della posizione al fine di poter valutare il consuntivo annuale della attività.

Nel caso, invece, di conferimento di suddetto incarico in corso d'esercizio, la definizione degli obiettivi avviene per la restante parte dell'anno.

Esempio:

Il **Segretario Comunale** assegna alla **posizione organizzativa X** n. 4 obiettivi:

Obiettivo A \Rightarrow peso 50;

Obiettivo B \Rightarrow peso 25;

Obiettivo C \Rightarrow peso 5;

Obiettivo D \Rightarrow peso 20.

FASE 2 - VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DALLA POSIZIONE

La valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione avviene secondo il vigente sistema di controllo interno e in base a quanto disposto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti" approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 214 del 28/12/2011.

Criteri: ad ogni obiettivo viene assegnato un punteggio da 0 a 30 in relazione alla percentuale di raggiungimento come da scheda del sistema di valutazione. Moltiplicando il punteggio assegnato all'obiettivo con il peso dello stesso e dividendo il risultato per 100 si ottiene il **valore di risultato (V. R.)** relativo ad ogni obiettivo.

La somma dei valori di risultato di ciascun obiettivo determina il valore di risultato complessivo (V.R.C.) relativo alla posizione.

Esempio

(Segretario Comunale) **Posizione organizzativa X**

obiettivo A ⇒ peso 50 ⇒ realizzato al 100% - valore 29 ⇒ V. R. 14,50

obiettivo B ⇒ peso 25 ⇒ realizzato al 50% - valore 19 ⇒ V. R. 4,75

obiettivo C ⇒ peso 5 ⇒ realizzato al 10% - valore 10 ⇒ V. R. 0,50

obiettivo D ⇒ peso 20 ⇒ realizzato al 100% - valore 30 ⇒ V. R. 6

V.R.C. = 25,75

FASE 3 - COLLOCAZIONE DELLA POSIZIONE NELLA CORRISPONDENTE FASCIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Una volta calcolato, per ciascuna posizione, il Valore di Risultato la posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione di risultato che ne determina l'importo da liquidare.

A tal fine sono individuate le seguenti Fasce di retribuzione di Risultato:

Fascia 1 ⇒ Fino a 17 punti ⇒ 0% con revoca automatica dell'incarico

Fascia 2 ⇒ da 18 a 21 punti ⇒ 10%

Fascia 3 ⇒ da 22 a 26 punti ⇒ 15%

Fascia 4 ⇒ da 27 a 30 punti ⇒ 25%

Il valore della retribuzione di risultato è espressa in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione riconosciuta alla posizione.

Il presente regolamento si intende modificato per effetto di sopravvenute norme statali e/o regionali vincolanti. In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente regolamento, si applicherà la normativa sovraordinata.

----- o O o -----