

SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI

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

- autonomia operativa;
- complessità delle dinamiche relazionali, disagio del servizio;
- supporto ad altri servizi o funzioni;
- tipologia servizi (continuità dei servizi, essenzialità degli stessi).

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 spetterà poi al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

AUTONOMIA OPERATIVA: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Nessun altro collega dedicato al servizio	Massimo 30 punti
Almeno un collega dedicato al servizio	Da 16 a 25 punti
Più di un collega dedicato al servizio	Fino a 15 punti

COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE), DISAGIO DEL SERVIZIO, PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione

SUPPORTO AD ALTRI SERVIZI o funzioni (anche sovracomunali o intercomunali): PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Almeno un servizio o funzione	Massimo 10 punti
Almeno due servizi o funzioni	Da 11 a 20 punti
Oltre due servizi o funzioni	Da 21 a 30 punti

TIPOLOGIA SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Prevalenza di servizi essenziali o richiedenti continuità tra quelli gestiti	Fino a 30 punti
Prevalenza di servizi non essenziali o non richiedenti continuità tra quelli gestiti	Fino a 20 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
-----------	-------------------------------------

100 punti	7746,85 Euro
Da 90 punti	7000 euro
Da 80 punti	5500 euro
Da 70 punti	4500 euro
Da 60 punti	3500 euro
Inferiore a 60 punti	Minimo contrattuale

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 dal successivo articolo

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.