

**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;
- attività svolte anche per altri enti (uffici unici, attività associate)
- assegnazione 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 spetta 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 50 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Nessun'altra P.O. nell'ente	Massimo 50 punti
Almeno un'altra P.O. nell'ente	Fino a 40 punti
Almeno un'altra P.O. Ambito analogo (amm.vo finanziario/tecnico) (*)	Fino a 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, PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI**

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione

**ATTIVITÀ SVOLTE ANCHE PER ALTRI ENTI : PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI**

(con il termine "reciprocità" di cui sotto, s'intende il fatto (con punteggio graduato, in relazione all'entità della reciprocità) che gli altri enti per i quali si svolga servizio, a loro volta svolgano con il loro personale servizio per il Comune di Melle, anche con modalità temporalmente differite, tali da costituire nei fatti un ufficio unico con utilizzo congiunto di personale da parte di tutti gli enti coinvolti). Tale attività s'intende svolta senza attribuzione delle funzioni di PO presso gli altri enti. Nel caso di attribuzione di funzioni di PO, necessita ripesatura alla luce della particolare disciplina per le posizioni organizzative su servizi in convenzione o per conto di altri enti

INDICATORE	PESATURA
Attività in altro ente (non in funzione di PO), con reciprocità completa	0 punti
Attività in altro ente (non in funzione di PO), con reciprocità solo parziale	Fino a 20 punti
Attività in altro ente (non in funzione di PO), senza reciprocità	Da 21 a 30 punti

**SERVIZI: 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**

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
100 punti	12911,42 euro
Da 90 punti	10500 euro
Da 80 punti	8500 euro
Da 70 punti	7500 euro
Da 60 punti	7000 euro
Da 50 punti	6000 euro
Inferiore a 50 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 80 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 79 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.

#### NORMA TRANSITORIA

Per l'anno 2014 si utilizzano le schede di valutazione vigenti e la gamma di punteggi ivi indicata.