



Unione dei Comuni Terre e Fiumi

Copparo - Berra - Jolanda di Savoia - Tresigallo - Formignana - Ro

ORIGINALE

Deliberazione n. 31

Data 28-10-2011

Verbale di Deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni

Oggetto:

**APPROVAZIONE CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

L'anno 2011 il giorno ventotto del mese di ottobre alle ore 10.00 si è riunita nella sede ASSP del Comune di Copparo in Via Mazzini n. 47, la Giunta dell'Unione dei Comuni nelle persone dei Signori:

			Presenti	Assenti
1	Rossi Nicola	Presidente	X	
2	Trombin Elisa	Vice Presidente	X	
3	Barbieri Dario	Sindaco		X
4	Ferrari Marco	Sindaco		X
5	Parisini Filippo	Sindaco	X	
6	Zaghini Eric	Sindaco	X	
			4	2

e cioè in numero legale per validamente deliberare.

Partecipa il Segretario Generale Dott. MARCELLO NUZZO che provvede alla redazione del presente verbale

Il Sig. ROSSI NICOLA nella sua qualità di Presidente, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta dell'Unione a provvedere in merito all'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA DELL'UNIONE

PREMESSO che l'art. 10 del CCNL Regioni Enti Locali del 31.03.1999 stabilisce che:

- il trattamento economico accessorio del personale appartenente alla categoria D, titolare di posizioni organizzative, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, ed assorbe tutte le competenze e le indennità contrattualmente previste, compreso il compenso per il lavoro straordinario;
- l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi, per tredici mensilità;
- l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% dell'indennità di posizione specificamente attribuita, ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale;

ATTESO che ai fini della determinazione della retribuzione di posizione connessa a ciascuna delle posizioni organizzative istituite all'interno dell'ente occorre procedere alla c.d. "pesatura" o graduazione delle posizioni medesime;

RILEVATO infatti che l'esigenza di articolare una proposta di metodologia di pesatura delle posizioni organizzative nasce dalla necessità di definire l'importanza organizzativa delle diverse posizioni presenti nella struttura dell'ente per poter correlare al valore di ognuna la retribuzione di posizione più adeguata all'interno dei margini stabiliti dal vigente CCNL;

ATTESO, inoltre, che la determinazione della retribuzione di risultato spettante ai responsabili di posizione organizzativa, è subordinata alla valutazione dei comportamenti, delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai responsabili d'area e della complessiva struttura organizzativa ad essi assegnata, in rapporto agli obiettivi assegnati;

CONSIDERATO che sia la valutazione della posizione (utile ai fini della graduazione della retribuzione di posizione) che la valutazione dei comportamenti organizzativi e dei risultati conseguiti dai responsabili di area devono essere operate sulla base di apposita **metodologia di valutazione**, basata su parametri e fattori specificatamente individuati;

VISTO l'art. 13, comma 6 del ROUS dell'Unione, il quale stabilisce che *"La graduazione delle PO e la conseguente retribuzione di posizione spettante, sono definiti nel sistema di valutazione delle posizioni e dei risultati approvato dalla Giunta"*;

VISTO l'art. 19 del medesimo ROUS, disciplinante la retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili di area;

VISTO altresì l'art. 28 (Valutazione dei titolari di PO);

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 9 del 20/04/2011, con la quale è stata rideterminata la dotazione organica e ridefinita la struttura organizzativa dell'Unione, articolando quest'ultima nelle seguenti sei aree: Amministrativo-Contabile; Servizi Sociali; Sviluppo Economico; Gestione del Territorio; SIT ; Polizia Locale;

ESAMINATA la proposta di metodologia condensata all'interno delle Schede di valutazione di cui agli **ALLEGATI A e B**, costituenti parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

RILEVATO in particolare:

- che suddetta metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative si basa sull'individuazione di **tre macro-fattori** caratterizzanti ciascuna posizione organizzativa e sulla definizione, per ciascuno dei macro-fattori, di **alcuni sotto-fattori**, a loro volta specificati in descrittori con lo scopo di ottenere un accettabile livello di dettaglio in relazione alle caratteristiche dell'ente;
- che a ciascun fattore è assegnato un peso ponderale la cui somma determina il peso complessivo della singola posizione organizzativa all'interno della struttura;
- che i tre **macro-fattori** individuati sono quelli della **Collocazione nella struttura, della Complessità organizzativa e della Responsabilità**;
- che ciascuno dei suddetti macro-fattori è a sua volta rappresentato da alcuni **sotto-fattori** e, per ognuno di essi, da specifici descrittori correlati ad un punteggio espresso in valore assoluto; che il valore di ciascuna posizione può essere definito da una scheda come quelle allegate al presente verbale quali sua parte integrante e sostanziale;

PRECISATO che essendo tutt'ora in itinere il percorso di strutturazione dell'assetto organizzativo dell'Unione, predetta metodologia, con gli eventuali adeguamenti che l'applicazione concreta suggerirà, dovrà essere utilizzata ogni qual volta le modifiche organizzative lo richiederanno;

RILEVATO altresì che con riguardo ai criteri generali per la valutazione dei risultati, si è ritenuto opportuno articolare la relativa scheda nei due ambiti della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della valutazione dei comportamenti organizzativi posti in essere dal responsabile di area per conseguire gli obiettivi di PEG;

RITENUTA la metodologia innanzi proposta meritevole di approvazione;

INFORMATE le OO.SS. territorialmente competenti in ordine alle linee guida caratterizzanti suddetta metodologia di valutazione;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, primo comma, del D.Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi in forma palese,

D E L I B E R A

1 – Di approvare:

- l'**ALLEGATO A**, contenente la Scheda di valutazione per la graduazione delle posizioni organizzative;
- e l'**ALLEGATO B**, contenente la Scheda di valutazione dei risultati, a sua volta articolata nella Valutazione dei comportamenti organizzativi e nella Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

2 – Di dare atto che i surriferiti allegati costituiscono parte integrante e stanziale della presente deliberazione;

3 – Di dichiarare, con separata votazione favorevole unanime, espressa mediante alzata di mano, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

NM/mt

n. 31 /2011

Letto, confermato e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
Nicola Rossi

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Nuzzo Marcello

.....

.....

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

SI ATTESTA che copia della presente deliberazione è stata affissa in data odierna all'Albo on line dell'Unione dei Comuni Terre e Fiumi e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Contestualmente, la medesima viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari dell'Unione ai sensi dell'art. 125, D.Lgs n. 267/2000.

Copparo, lì

II VICESEGRETARIO GENERALE
Dott. Luca Fedozzi

.....

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

SI CERTIFICA che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 28.10.2011

☒ [X] perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 D.Lgs. n. 267/2000;

☐ [] vale a dire decorsi dieci giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3 D.Lgs. n. 267/2000

Copparo, lì.....

II VICESEGRETARIO GENERALE
Dott. Luca Fedozzi

.....

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA GRADUAZIONE DELLA
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

.....

ALLEGATO A

FATTORE	SOTTOFATTORI	DESCRIZIONE	PUNT. ATTRIBUIBILE	PUNT. ASSEGNATO
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (peso max 30)	RILEVANZA PER L'INTERAZIONE Definisce il quadro e l'ampiezza delle funzioni d'integrazione esercitate dalla posizione in relazione alla maggiore o minore omogeneità	La posizione integra e coordina un numero molto limitato di obiettivi e processi prevalentemente omogenei	5	
		La posizione integra e coordina un numero medio di obiettivi e processi sostanzialmente omogenei ovvero un numero limitato di obiettivi e processi di natura omogenea	10	
		La posizione integra e coordina molti obiettivi e numerosi processi di natura eterogenea	15	
		La posizione coordina prevalentemente processi a valenza gestionale caratterizzati da limitata valenza strategica	5	
	STRATEGICITA' Valuta la rilevanza strategica della posizione rispetto ai programmi di medio-lungo periodo dell'organo politico	La posizione coordina prevalentemente processi di media rilevanza strategica e taluni processi di elevata rilevanza strategica	10	
		La posizione coordina prevalentemente processi che sono espressione di alta progettualità, caratterizzati da un'elevata rilevanza strategica	15	

ALLEGATO A

FATTORE	SOTTOFATTORI	DESCRIZIONE	PUNT. ATTRIBUIBIL	PUNT. ASSEGNATO
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (peso max 30)	RISORSE UMANE GESTITE Valuta la quantità di risorse umane assegnate – in rapporto comparativo con le altre APO) dal PEG dell'anno di riferimento	Numero limitato di dipendenti	3	
		Numero medio di dipendenti	6	
		Numero elevato di dipendenti	10	
		La posizione gestisce una quantità limitata di risorse	3	
		La posizione gestisce una quantità media di risorse	6	
	RISORSE FINANZIARIE GESTITE Valuta la quantità di risorse finanziarie assegnate alla posizione (in termini di entrate e spese correnti) dal PEG dell'anno di riferimento	La posizione gestisce una quantità elevata di risorse	10	
		I procedimenti gestiti sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili e richiedono competenze sviluppate in ambito omogeneo	3	
		I procedimenti gestiti sono scarsamente standardizzati, seppure tra loro omogenei, caratterizzati da necessità formative e/o di aggiornamento costanti e limitate	6	
		I procedimenti gestiti sono scarsamente standardizzabili e tra loro disomogenei, caratterizzati da necessità formative e/o di aggiornamento costanti ed estese	10	

ALLEGATO A

FATTORE	SOTTOFATTORI	DESCRIZIONE	PUNT. ATTRIBUIBIL	PUNT. ASSEGNATO
RESPONSABILITA' (peso max 40)	AUTONOMIA DECISIONALE	Grado e livello di discrezionalità operativa e di difficoltà derivanti dal contesto politico ed ambientale nonché dal quadro normativo e procedurale di riferimento		
	RESPONSABILITA' GIURIDICO-FORMALE	La posizione persegue obiettivi specifici e circostanziati operando entro precise direttive della Giunta. L'area di responsabilità è caratterizzata da procedure definite e il quadro normativo di riferimento è puntuale e vincolante	2	
		La posizione opera nell'ambito di indirizzi politici di massima in un contesto relativamente stabile; il quadro normativo e procedurale di riferimento è tuttavia complesso e richiede una significativa capacità di interpretazione	5	
		La posizione opera nell'ambito di indirizzi e linee guida provenienti dall'organo politico, in un contesto in cui le variabili ambientali non sono sempre tutte prevedibili, con un quadro normativo di riferimento è complesso ed in continua evoluzione e richiede un'elevata capacità di interpretazione	8	
		La posizione è tenuta a fronteggiare il rischio di incorrere nella responsabilità amministrativa/contabile connessa alle funzioni assegnate ed agli atti posti in essere	5	
		La posizione è tenuta a fronteggiare il rischio, connesso alle funzioni assegnate, di incorrere, oltre che nella responsabilità amministrativo/contabile, anche in quella civile e/o penale in relazione a taluni procedimenti gestiti	10	
	La posizione è tenuta a fronteggiare in misura rilevante il rischio di incorrere nella responsabilità civile e penale, oltre che in quella amministrativo/contabile	14		
	RESPONSABILITA' CONNESSA AL SISTEMA DELLE RELAZIONI	Il sistema di relazioni entro cui opera la posizione è prevalentemente interno all'ente e circoscritto nell'ambito funzionale	6	
		Il sistema di relazioni entro cui opera la posizione è caratterizzato da una rete di rapporti ed interazioni con la generalità delle altre funzioni comunali (collegamento con il resto della struttura) e con un numero limitato di soggetti istituzionali e produttivi esterni all'ente	12	
		Il sistema di relazioni entro cui opera la posizione è caratterizzato da un'elevata intensità di rapporti di rilevanza strategica con molteplici soggetti esterni di natura istituzionale (quali enti istituzioni, organizzazioni) e produttiva	18	

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI**VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

DIPENDENTE

RESPONSABILE DELL'AREA DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

FATTORE	SOTTO FATTORE	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE				PESO	PUNTI
Impostazione del lavoro			Ottimo	Buono	Scarso	Molto scarso		
	Iniziativa	E' la capacità di agire nell'ambito delle direttive, dando all'attività un'impronta personale	Agisce autonomamente in modo dinamico	Interpreta correttamente le direttive	Deve essere guidato, si limita all'ordinaria amministrazione	E' un semplice esecutore	8	
	Innovazione	E' la capacità di formulare e di sviluppare soluzioni nuove volte ad ottimizzare i risultati	Formula e sviluppa valide soluzioni originali	Trova soluzioni migliorative	Tende a non uscire dagli schemi usuali	E' resistente all'innovazione	8	
	Concretezza	E' la capacità di conseguire i risultati	E' molto conclusivo	E' conclusivo	Ottiene risultati normali	E' dispersivo e inconcludente	8	
	Convincimento	E' la capacità di ottenere consensi	Riesce ad ottenere consensi con continuità	Riesce spesso ad ottenere consensi	Non risulta convincente	Non si adopera per convincere	8	
	Decisione	E' la capacità di prendere autonomamente le decisioni, assumendosene la responsabilità	Decide con sicurezza anche in situazioni impegnative	Decide con sicurezza in situazioni di normalità	Nel prendere decisioni ricorre ad altri, si smarrisce	Non decide	8	
	Tempestività	E' la capacità di agire in rapporto con il tempo	E' tempestivo	E' talvolta intempestivo	Tende a dilazionare	Deve essere spesso sollecitato	8	
Organizzazione del lavoro	Programmazione	E' la capacità di definire programmi finalizzati al conseguimento degli obiettivi	Sa individuare e stabilire le priorità operative	Riesce spesso a preordinare le incombenze	Chiede l'appoggio dei superiori	Improvvisa	8	
	Coordinamento e controllo	E' la capacità di utilizzare razionalmente le risorse a disposizione, di valutare le situazioni e di verificare i risultati	Sa delegare i compiti ed utilizzare le risorse disponibili in modo efficiente	Riesce a controllare di massima la situazione	Incontra difficoltà a valutare le situazioni	E' un accentrato	8	
Valutazione e formazione del personale	Valutazione	E' la capacità di conoscere i collaboratori e di valutarne, sulla base di elementi obiettivi, le caratteristiche personali, le prestazioni professionali e le prospettive di sviluppo	Nei giudizi è obiettivo ed imparziale	E' talvolta restrittivo	E' superficiale	E' poco attento alle esigenze della valutazione	6	

ALLEGATO B**VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI
ASSEGNATI**

DIPENDENTE

RESPONSABILE AREA P. O.

COD.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TERMINE ULTIMAZIONE	PESO	VALUTAZIONE	MOTIVAZIONE PUNTEGGIO ASSEGNATO
1		31/12	.../100		
2		31/12	.../100		
3		31/12	.../100		
4		31/12	.../100		
5	/100		
6	/100		
7		30/06	.../100		
8		30/11	.../100		
9		31/12	.../100		
10		31/08	.../100		