



COMUNE DI INVERUNO

Provincia di Milano

SISTEMA DI PESATURA E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E REVOCA DEI RELATIVI INCARICHI

Approvato con G.C. n. 133 del 16/12/2014

Art. 1

CRITERI PER L'ISTITUZIONE E PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE AGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

1. Tenuto conto delle risorse disponibili nel Bilancio dell'Ente, la Giunta annualmente determina le risorse finanziarie, l'importo massimo attribuibile a titolo di indennità di posizione ed individua le posizioni organizzative con riferimento all'organigramma ed alla loro rilevanza ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Successivamente la Giunta, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sentito il parere obbligatorio del Segretario Generale, provvede alla graduazione delle posizioni organizzative. Per la pesatura si utilizzano i seguenti criteri:
 - a) **Professionalità**, con i seguenti parametri da valutare nel range 0 – 5 ciascuno:
 - 1) Professionalità giuridica richiesta;
 - 2) Professionalità tecnica richiesta;
 - 3) Professionalità gestionale richiesta;
 - b) **Complessità direzionale**, con i seguenti parametri da valutare nel range 0 – 5 ciascuno:
 - 1) Complessità tecnico-operativa dell'attività;
 - 2) Relazioni interne;
 - 3) Relazioni esterne;
 - 4) Fabbisogno di innovazione;
 - c) **Responsabilità**, con i seguenti parametri da valutare il primo nel range 0 – 8 e gli altri 0 – 6 ciascuno:
 - 1) Responsabilità giuridica;
 - 2) Responsabilità organizzativa/amministrativa;
 - 3) Responsabilità economica;
 - d) **Strategicità**, per l'attuazione del programma dell'Amministrazione, da valutare nel range 0 - 15
3. Per la graduazione delle strutture rilevate e la determinazione dell'indennità di posizione nell'ambito delle risorse disponibili nel Bilancio dell'Ente l'importo massimo di indennità di posizione fissata per quell'anno corrisponde a 70 punti. Per punteggi inferiori attribuibili alle strutture pesate, l'indennità è proporzionalmente ridotta. L'indennità di posizione si eroga per tredici mensilità.

Art. 2

CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di posizioni organizzative sono conferiti, di norma per la durata di un anno dal Sindaco. Per gli incarichi di durata inferiore all'anno le indennità sono rapportate a mese; al dipendente, per i periodi nei quali non è stato conferito l'incarico, spetterà la liquidazione del salario accessorio, secondo le modalità stabilite dalla normativa contrattuale e dagli accordi decentrati per gli altri dipendenti di categoria D;
2. Nella scelta per l'affidamento degli incarichi dovranno essere seguiti i criteri della competenza professionale, in relazione alle funzioni e attività da svolgere, alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, ai requisiti culturali posseduti, alle attitudini, alle capacità professionali.

3. Gli incarichi sono revocati nei seguenti casi:
 - a) In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) In caso di mutamenti organizzativi che portino alla soppressione o riduzione di peso della posizione organizzativa;
 - c) Per responsabilità particolarmente grave o reiterata.
4. La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco;
5. Prima dell'adozione del provvedimento di revoca del Sindaco, sulla base delle segnalazioni ricevute, dei referti di gestione o di propria iniziativa, contesta per iscritto all'interessato gli addebiti e gli assegna 15 giorni di tempo per presentare le sue controdeduzioni scritte;
6. Sulla base delle controdeduzioni ricevute, il Sindaco adotta l'atto finale del procedimento.

Art. 3

PROCEDURA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO.

1. All'indennità di posizione si aggiunge l'indennità di risultato, nei limiti fissati tra gli importi minimi e massimi previsti dal contratto nazionale di lavoro. Tale indennità si eroga in un'unica soluzione, su proposta dell'O.I.V., sentito il parere obbligatorio del Segretario Generale, sulla base dei criteri approvati con deliberazione di G.C. n. 98 del 18/10/2011 e precisamente:
 - **Risultati**, da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance;
 - **Comportamenti organizzativi**, come da schede allegate alla metodologia approvata con G.C. n. 98/2011;
2. Le risorse destinate all'indennità di risultato da erogare agli incaricati di posizione organizzativa si ripartiscono in relazione al punteggio al punteggio riportato a preventivo sul peso degli obiettivi ed al grado di raggiungimento degli stessi a consuntivo.



COMUNE DI INVERUNO

Provincia di Milano

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO 2015

SETTORE: _____

1. PROFESSIONALITA' – Punteggio massimo disponibile : 15 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
1.1. PROFESSIONALITA' GIURIDICA RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) Conoscenza delle norme generali di riferimento; b) Conoscenza approfondita relativo all'ambito controllato; c) Conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato e ad altri ambiti;	da 0 a 5	
1.2. PROFESSIONALITA' TECNICA RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) Nessuna particolare conoscenza; b) Conoscenza in ambito controllato; c) Conoscenza in più ambiti;	da 0 a 5	
1.3. PROFESSIONALITA' GESTIONALE RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) Conoscenze gestionali di base; b) Conoscenze gestionali approfondite; c) Conoscenze gestionali come componente dominante della professionalità;	da 0 a 5	

2. COMPLESSITA' DIREZIONALE – Punteggio massimo disponibile : 20 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
2.1. COMPLESSITA' TECNICO-OPERATIVA DELL'ATTIVITA' Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività.	da 0 a 5	
2.2. RELAZIONI INTERNE Da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi.	da 0 a 5	

2.3. RELAZIONI ESTERNE Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi;	da 0 a 5	
2.4. FABBISOGNO DI INNOVAZIONE Da valutare in rapporto al fabbisogno di innovazione nei processi, nei servizi, nelle attività e nel quadro delle relazioni richiesto alla posizione.	Da 0 a 5	

3. RESPONSABILITA' – Punteggio massimo disponibile : 20 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
3.1. RESPONSABILITA' GIURIDICA Da valutare in rapporto a tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate.	da 0 a 8	
3.2. RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA/ORGANIZZATIVA Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare.	da 0 a 6	
3.3. RESPONSABILITA' ECONOMICA Da valutare in relazione all'entità delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate.	da 0 a 6	

4. STRATEGICITA' – Punteggio massimo disponibile : 15 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
4.1. STRATEGICITA' Da valutare sulla base degli strumenti fondamentali di programmazione dell'Ente e in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio – lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili in primis nelle linee programmatiche di mandato, Relazione di inizio Mandato, Relazione Previsionale e Programmatica/DUP, Piano annuale OO.PP., PEG e Piano della performance.	da 0 a 15	

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE	PUNTI _____
----------------------------------	-------------

Inveruno, _____

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

La presente scheda è stata redatta sentito il parere del Segretario Generale.