

**COMUNE
SAN MICHELE AL TAGLIAMENTO
(Provincia di Venezia)**

ATTO UNILATERALE

**SU DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENZIALE DEL COMPARTO
DELLE AUTONOMIE LOCALI**

QUADRIENNIO 2014-2018

**Il Presidente della delegazione trattante pubblica
autorizzato alla sottoscrizione con delibera di G.C. 326 del 2014**

**Firmato
PER LA PARTE PUBBLICA**

San Michele al Tagliamento (VE), 30.12.2014,

Dott. Luigi Leonardi



INDICE

TIT. I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Finalità e materie**
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza**
- Art. 3 Costituzione e destinazione annuale del fondo per il trattamento economico accessorio**
- Art. 4 Piani della performance**
- Art. 5 Verifiche sull'attuazione del CCDI**
- Art. 6 Relazioni sindacali e raffreddamento di eventuali conflitti**

TIT. II DISPOSIZIONI ECONOMICHE

- Art. 7 Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero**
- Art. 8 Linee guida per la distribuzione di risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato**
- Art. 9 Incarichi di reggenza, supplenza e retribuzione di posizione e di risultato**
- Art. 10 “Compensi “professionali” che concorrono ad incrementare la retribuzione di risultato.”**
- Art. 11 Parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione.**
- Art. 12 modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata a risultati e al raggiungimento degli obiettivi raggiunti**

ALLEGATO A1) SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E RELATIVI ALLEGATI:

ALLEGATO A2) MODELLO SCHEDA DI DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ALLEGATO A3) MODELLO SCHEDA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ALLEGATO A4) MODELLO SCHEDA VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' RISULTATO AI DIRIGENTI



TIT. I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 “Finalità e materie”.

1. Con il presente Atto Unilaterale (da qui in avanti ogni riferimento al Contratto Collettivo Decentrato o CCDI si intende riferito all'ATTO Unilaterale o A.U.) le parti si impegnano ad incentivare il merito e lo sviluppo delle risorse umane, ad incoraggiare la qualità delle prestazioni e la produttività onde migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa ed assicurare un alto livello di servizio ai cittadini.
2. Per le parti non abrogate le materie oggetto del presente CCDI attengono al trattamento economico del personale dirigenziale, così come previsto dal D. lgs. n. 165/2001 (in particolare dagli articoli 2, comma 2, 40, commi 3-bis e 3 quinquies, 45, comma, 1) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area contrattuale II°, “Regioni ed autonomie locali” del 23 dicembre 1999, come modificato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22 febbraio 2006, (da qui in avanti CCNL) e si riferiscono:
 - ✓ alle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero;
 - ✓ al sistema di misurazione e valutazione;
 - ✓ al trattamento economico accessorio dei dirigenti;
 - ✓ a particolari prestazioni compensate con la retribuzione di risultato;
 - ✓ alle linee guida per l'incentivazione di performance e piani di razionalizzazione;
 - ✓ alla graduazione delle funzioni dirigenziali e alle connesse responsabilità;
3. Le disposizioni del presente CCDI si applicano a tutti i lavoratori con qualifica dirigenziale in forza all'ente, per quanto possibile anche indipendentemente dal loro specifico contratto di lavoro; pertanto resta fermo l'obbligo di motivazione per tutti i rapporti diversi dal tempo indeterminato che, per legge, possono essere attivati in presenza solo di eccezionali necessità organizzative non altrimenti risolvibili.

Art. 2 “Ambito di applicazione, durata, decorrenza.”

1. Il presente CCDI, per quanto compatibile, si applica anche ai rapporti di lavoro conseguenti a comando e/o distacco, ai rapporti di lavoro a tempo determinato, a prestazioni a tempo parziale, nonché ai contratti di somministrazione, apprendistato e formazione.
2. L'efficacia del presente CCDI è quadriennale e decorre dal 31.12.2014, salvo diversa decorrenza espressamente indicata nei singoli articoli. In ogni caso i suoi effetti conservano efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni normative o contrattuali di primo livello incompatibili con il presente CCDI o con parti del medesimo.
3. In quest'ultima fattispecie le parti si impegnano ad attivare prontamente i tavoli di negoziato necessari per adire alla riformulazione delle parti incompatibili.

Art. 3 “Costituzione e destinazione annuale del fondo per il trattamento economico accessorio.”

1. Nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti l'Ente, con determinazione dirigenziale, costituisce annualmente il fondo per il trattamento accessorio (da qui in avanti fondo), dandone preventiva informazione alle parti sindacali affinché queste possano adire eventualmente alla richiesta di esame congiunto.
2. Le parti sindacali possono richiedere motivatamente l'esame congiunto entro il decimo giorno dal ricevimento dell'informazione; la data del relativo incontro deve essere concordata tra le parti.

3. Ogni anno, di norma entro il 31 marzo, la delegazione di parte pubblica e quella sindacale si incontreranno per una verifica congiunta dei criteri generali di costituzione e ripartizione del fondo; in caso di mancato accordo, si applicano i criteri dell'anno precedente; le risorse variabili, di cui all'art. 26, comma 2, CCNL 23.12.1999, possono essere rese disponibili se nel bilancio dell'ente sussiste la relativa copertura di spesa.
4. Qualora una o più voci risultino incrementate, l'O.I.V. (o l'organismo equivalente), dovrà attestare che gli incrementi sono conseguenti a processi di razionalizzazione e riorganizzazione relativi a specifici obiettivi di produttività e di qualità. La Giunta Comunale, acquisito il parere obbligatorio del Revisore dei conti, potrà deliberare la spesa.
5. Le risorse variabili di cui all'art. 26, comma 4, CCNL 23.12.1999, possono essere stanziare annualmente dalla Giunta Comunale quando siano correlate ad un aumento delle competenze e del grado di responsabilità gestionale della dirigenza, in presenza di nuovi servizi e di processi in grado di determinare significative economie e/o l'accrescimento quantitativo e qualitativo di servizi erogati.
6. Le eventuali economie determinatesi a seguito di una mancata realizzazione di specifici progetti, non sono utilizzabili per il finanziamento degli altri istituti previsti dall'art. 26 del CCNL ma solo per finanziare nuovi progetti.

Art. 4 "Piani della performance"

1. Il sistema della performance, come definito agli artt. 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1 del D. Lgs. 150/2009, persegue il complessivo miglioramento della qualità delle prestazioni e dei servizi erogati, la crescita professionale dei dipendenti e il coinvolgimento dei vari soggetti nella individuazione, misurazione e valutazione dei risultati. L'omonimo piano triennale, che la Giunta deve definire entro il 31 gennaio in stretta coerenza con i tempi della programmazione finanziaria per tradurre le politiche di mandato in programmi, progetti e obiettivi definiti in base a livelli di priorità, va adottato dalla Giunta e viene realizzato in cicli annuali che prevedono:
 - a) una fase di predisposizione negoziata del programma annuale che sarà costituito da obiettivi di gestione (con scadenza pari a quella dell'esercizio finanziario) assegnati alle strutture dell'Ente, anche attraverso il P.R.O. che deve essere predisposto a cura del Segretario Comunale. Gli obiettivi devono essere associati ad indicatori che li devono rendere oggettivamente misurabili; la fase, che coinvolge attivamente i dirigenti, inderogabilmente, si deve concludere entro il 31 marzo di ogni anno con un provvedimento (deliberazione se il bilancio preventivo è stato approvato, atto di indirizzo in caso contrario) della Giunta;
 - b) una fase di controllo intermedio sugli stati di avanzamento indirizzati a ridurre possibili scostamenti dal risultato atteso ed a correggere eventuali previsioni sbagliate che obbligatoriamente deve prevedere almeno un intervento formalizzato da parte dell'O.I.V. o organismo equivalente;
 - c) una fase di misurazione e valutazione dei risultati organizzativi e individuali conseguiti che si deve concretizzare in uno o più incontri tra valutatore (l'O.I.V. o organismo equivalente) e i valutati (i dirigenti); fatte salve le ricadute sul sistema premiante, questa fase deve porre le condizioni per trarre dalle esperienze maturate indicazioni operative sui miglioramenti realizzabili; la fase si conclude inderogabilmente entro maggio con l'approvazione da parte

della Giunta della relazione annuale che dovrà mettere in evidenza i risultati conseguiti, gli eventuali errori, le loro cause e le misure per evitare che possano ripetersi.

2. La performance deve avere valore strategico, rilevante anche ai fini dell'interesse della collettività e tale da facilitare il coinvolgimento dei soggetti esterni che vanno associati nel processo di programmazione assieme alla totalità dell'organizzazione interna dell'Ente; le valutazioni individuali, fatte salve situazioni documentate ed eccezionali, non potranno significativamente discostarsi da quelle delle performance organizzative di Ente e di settore.
3. L'attività di misurazione e valutazione sarà svolta dagli organi competenti (O.I.V. o organismo equivalente) con la trasparenza prevista ai commi 1 e 3, art. 11, del D.Lgs. 150/2009 onde favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità; l'intero processo deve trovare attuazione in una cornice di pari opportunità, di diritti e doveri chiaramente percepiti e di totale trasparenza dei risultati conseguiti. Compete all'O.I.V. (o soggetto equivalente) predisporre in base alle presenti linee guida il sistema dei controlli della performance (schede e quant'altro) se del caso aggiornandolo di anno in anno, per garantirne l'efficacia ai fini dell'art. 8 e la credibilità ai fini del successivo art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009.
4. La fase di predisposizione del programma della performance e della relazione annuale dovrà coinvolgere i dirigenti ed i dipendenti; compete all'O.I.V. (o organismo equivalente) individuare e proporre alla Giunta gli strumenti più idonei per conseguire un soddisfacente coinvolgimento adeguando allo scopo gli strumenti di comunicazione. In ogni caso la pubblicazione nel sito ufficiale dell'Ente d'una sintesi del piano triennale (ovvero degli obiettivi più significativi che andranno pubblicati in modo da garantirne l'immediata l'intelligibilità) e delle relazioni annuali deve rendere possibile l'accesso al piano e alle relazioni nella loro interezza e alla documentazione correlata.
5. Di norma, ogni anno, entro marzo - come richiesto da decreto-legge n. 98, convertito con modificazioni nella legge del 15 luglio 2011, n. 111 - e in ogni caso mai oltre il 31 maggio la Giunta approverà assieme al programma della performance anche i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa individuati con la partecipazione attiva dei dirigenti in servizio; il 50% delle economie effettivamente conseguite dai piani andrà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs, 27 ottobre 2009 n. 150. I risparmi conseguiti dai piani; per essere utilizzati ad incremento della retribuzione di risultato devono essere certificati dal Revisore dei Conti.
6. Richiamato il comma 6 del art. 19 del D. Lgs. n. 150/2009 e atteso che il numero dei dirigenti in servizio nell'Ente che *“non è superiore a 5”*, le parti convengono di non applicare le percentuali di ripartizione dei premi previste dell'articolo 19.
7. Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel P.R.O.

Art.5 “Verifiche sull'attuazione del contratto integrativo decentrato.”

1. Le parti convengono che in concomitanza con la verifica di cui al punto 1 del precedente articolo le parti firmatarie procedano contestualmente alla verifica dello stato di attuazione del presente CCDI; possono essere richieste in ogni caso anche verifiche infra annuali da ognuna delle parti firmatarie del presente CCDI.

Art. 6 “Relazioni sindacali e raffreddamento di eventuali conflitti”.

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli, è finalizzato a contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale. Allo scopo le parti convengono che, con cadenza annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo annuale di destinazione del fondo, si proceda anche alla verifica dello stato di attuazione del presente CCDI, mediante incontro convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Eventuali verifiche infra-annuali possono essere comunque avanzate su iniziativa anche di una sola parte quando dovessero insorgere dubbi sull'applicazione del CCDI e quando dovessero rendersi necessarie interpretazioni autentiche di sue indicazioni.
3. Le richieste di verifica infra annuali e quelle di interpretazione autentica devono essere motivate; la convocazione dell'incontro, nell'ordine del giorno, deve contenere una breve illustrazione dei motivi della richiesta. La data andrà concordata tra le parti nei 5 giorni successivi al ricevimento e di norma dovrà essere fissata entro 15 giorni da tale data. La convocazione può aver luogo anche per posta elettronica certificata, mail con riscontro di lettura o per fax. Dell'incontro deve essere steso un verbale sintetico. Prima della definitiva sottoscrizione possono richiedere modifiche e integrazioni; all'atto della sottoscrizione possono essere presentate inoltre note aggiuntive, che andranno allegate come parte integrante.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano stati esauriti nel primo incontro utile le parti possono accordarsi per una proroga (che, inderogabilmente, deve aver luogo nei successivi 5 giorni) o procedere ad una nuova convocazione.
5. La data del secondo incontro, che deve essere ultimativo, va fissata in accordo tra i presenti, al termine del primo incontro; la nuova data tener conto dell'intervallo necessario per darne comunicazione ad eventuali assenti.

TIT. II DISPOSIZIONI ECONOMICHE

Art. 7 “Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero.”

1. Al fine di garantire l'espletamento dei servizi essenziali, le attività urgenti di polizia giudiziaria e le altre attività volte a prevenire e/o limitare gravi pericoli e danni alle persone e alle cose sono esonerati dallo sciopero il Comandante della Polizia Locale e il dirigente del settore LL.PP .

Art. 8 “Linee guida per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato”

1. Le parti ritengono di poter definire nel presente CCDI i criteri per compensare gli incarichi sia continuativi che interinali di reggenza (supplenza o sostituzione) di posizioni dirigenziali scoperte ed eventuali incarichi “ad interim” dato:
 - a) che, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, per disposizione di legge il trattamento economico complessivo dei singoli dirigenti, ivi compreso quello accessorio, non può superare quello dell'anno 2010; (1)

- b) che il limite temporale di validità della disposizione, inizialmente fissato nel 2013 è stato successivamente esteso al 2014 e, più di recente, al 2015;
 - c) che agli effetti dell'articolo 20 comma 2 del CCNL del 22 febbraio 2010 - tutt'ora vigente sia per la parte normativa che per la parte economica - ai dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, anche compensi previsti da disposizioni di legge recepite espressamente dalla contrattazione collettiva nazionale; (2)
 - d) che ai sensi dell'art.6 del detto CCNL spetta all'Ente, previa concertazione sindacale, definire l'incidenza delle suddette erogazioni aggiuntive sulla base criteri generali;
2. ai sensi dell'art.24, comma 3, del D. Lgs. n.165 del 2001 e del comma 1, art. 20 del vigente CCNL, il trattamento economico dei dirigenti remunera ogni loro incarico sia esso conferito in ragione dell'ufficio o collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, le parti convengono, al fine del principio della onnicomprensività, sulla necessità di precisare gli aspetti inerenti a compensi non connessi alla posizione dirigenziale attribuita, ma legittimamente conferiti da soggetti terzi, pubblici o privati, su designazione o autorizzazione dell'Ente.
 3. i progetti finanziati da fondi europei non sono soggetti alle limitazioni del decreto-legge 78/2010, e gli Enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previa la stipula di accordi in deroga ai vigenti limiti assunzionali in ragione di incentivare l'efficienza di determinati settori di attività o di necessità impreviste, di carattere temporaneo e/o del tutto eccezionale, possono avvalersi di personale a tempo determinato o in regime di somministrazione, mentre per le esigenze connesse al fabbisogno ordinario con limite fissato dalla normativa vigente alla spesa sostenuta nel 2009, devono ricorrere ad assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato;
 4. le parti si impegnano a rivedere il presente CCDI (che recepisce delle limitazioni che, per esplicito riconoscimento del Legislatore, sono da ritenere temporanee) e le decisioni assunte in conseguenza (specie quelle che hanno prodotto decurtazioni della retribuzioni in godimento), incrementando i relativi valori, non appena i vincoli legislativi richiamati nel presente articolo saranno rimossi. (3)

(1) *nota: trattasi delle disposizioni dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successivamente modificato agli effetti dell'articolo 11 della legge 11 agosto 2014, n. 114 conversione con modificazioni del decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari".*

(2) *nota: agli effetti del CCNL del 22 febbraio 2010, le disposizioni espressamente recepite sono quelle dell'art. 92, comma 5 D.Lgs. n. 163 del 12.4.2006; art.37 del CCNL del 23.12.1999; art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996; art. 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. n.446/1997 (recupero evasione ICI); art.12, comma 1, lettera b) del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556 del 1996.*

(3) *nota: piena conferma della volontà del Legislatore di dare carattere transitorio delle limitazioni istituite con il decreto-legge 78 e la legge n. 122/2010 viene anche dall'art. 16, comma 1, punti a), b), , della Legge 15 luglio 2011, n. 111 che prorogano le disposizioni che limitano le facoltà assunzionali e la crescita dei trattamenti economici; peraltro ammettendo al punto e) la possibilità di accordi in deroga in ragione della necessità di incentivare l'efficienza determinati settori.*

Art. 9 "Incarichi di reggenza, supplenza e retribuzione di posizione e di risultato."

1. Le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di posizione e di risultato, secondo quanto previsto da tutti i CCNL, devono essere integralmente utilizzate; eventuali economie, anche conseguenti ad assenze, devono essere utilizzate per incrementare la quota della retribuzione di risultato relativa all'anno e riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione non appena l'assenza viene a cessare.
2. Ai fini del presente CCDI gli incarichi interinali (di reggenza o supplenza) richiesti dalla necessità di sostituzione di dirigenti assenti devono essere conferiti espressamente se l'assenza si prolunga oltre due mesi continuativi; nei casi di ferie la temporanea supplenza può essere predefinita in sede di conferimento dell'incarico. Ogni supplenza decade al 31 dicembre dell'anno di conferimento dell'incarico che può essere confermato. Non è sostituzione la supplenza di dirigenti in ferie o assenti per periodi inferiori a due mesi.
3. La retribuzione di risultato dei dirigenti che nel corso dell'anno hanno garantito delle reggenze continuative in sostituzione di altri dirigenti assenti per cessato del rapporto di lavoro, per aspettativa senza assegni e per congedi non retribuiti di qualsiasi natura, è incrementata nella misura pari all' 90% delle economie conseguite sul trattamento economico accessorio al netto degli oneri riflessi, assistenziali, previdenziali e fiscali (IRAP). L'incremento sarà calcolato secondo il successivo algoritmo dove X rappresenta l'incremento dovuto, R la retribuzione accessoria (sia di posizione che di risultato) non percepita dal dirigente sostituito considerata al netto degli oneri riflessi e G il numero dei giorni di sostituzione.

$$(R : 365) \times G = X$$

4. In presenza di malattie e/o di ricoveri ospedalieri superiori a due mesi che, mantenendo comunque il diritto al posto ed alla retribuzione di posizione, hanno causato la perdita, parziale o totale della retribuzione di risultato del dirigente titolare, il compenso di risultato del dirigente supplente sarà calcolato in base al precedente algoritmo, dove R rappresenta la retribuzione di risultato.
5. Le sostituzioni cessano automaticamente quando la copertura della posizione rimasta scoperta è realizzata a mezzo di dirigenti assunti a tempo determinato o reperiti per mobilità, distacco e/o comando o nel caso di rientro del dirigente assente.
6. Nel caso di cessazioni dal servizio la sostituzione non può eccedere i tempi strettamente necessari per dare copertura al posto vacante o a mezzo dei processi di mobilità o per pubblica selezione e/o concorso; se dalla cessazione consegue la soppressione del posto vacante la sostituzione non può prolungarsi oltre il tempo strettamente necessario alla ridefinizione del "peso" delle restanti posizioni dirigenziali. Nel calcolo del compenso si terrà conto anche delle riduzioni del fondo previste dalla legge per la fattispecie.

Art. 10 "Compensi "professionali" che concorrono ad incrementare la retribuzione di risultato."

1. Richiamata la legge 11 agosto 2014 n. 114, e le disposizioni in essa contenute inerenti il principio della onnicomprensività (1), le parti - preso atto che le modifiche e integrazioni introdotte dalla detta legge non hanno inciso sulle disposizioni del comma 9, articolo 61 della legge 6 agosto 2008 n. 133 e della circolare del Ministero delle Finanze n. 36 – convengono e confermano che il 50% del compenso spettane al dirigente per incarichi di collaudo svolti in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, di terzi di componente o segretario di collegio arbitrale sia versata al

fondo per la retribuzione di posizione e risultato e attribuita per il 90% al soggetto che ha svolto il collaudo o il collegio arbitrale.

- (1) *nota: gli articoli intervenuti in materia sono: l'articolo 9, "riforma degli onorari dell'Avvocatura generale dello Stato e delle avvocature degli enti pubblici", L'articolo 10, "abrogazione dei diritti di rogito del Segretario comunale e provinciale e abrogazione del provento annuale dei diritti di segreteria" e l'articolo 13, "Abrogazione dei commi 5 e 6 dell'articolo 92 del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, in materia degli incentivi per la progettazione"*

Art. 11 "Parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione."

1. Fermi restando i principi generali e immediatamente applicabili, del sistema premiante delineato dal Titolo III° del D. Lgs. n. 150/2009, i parametri per una graduazione della retribuzione di posizione dei dirigenti in ragione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità sono rappresentati negli allegati che fanno parte integrante del presente contratto.
2. In caso di soppressione di un posto dirigenziale la sua retribuzione di posizione sarà assegnata al dirigente cui saranno attribuite le funzioni del posto soppresso.
3. Qualora dette funzioni siano ripartite tra più posizioni o trasferite parzialmente all'esterno dell'ente si procederà al riparto dopo aver provveduto ad una nuova pesatura dei posti dirigenziali residui. In entrambi i suddetti casi si dovrà procedere alla necessaria contrattazione come previsto per l'evenienza di dichiarazioni di esuberi e di totale esternalizzazione delle competenze del posto soppresso.
4. In sede di pesatura delle posizioni, ai fini del principio della onnicomprensività del trattamento economico riservato ai dirigenti, gli incarichi di Vicesegretario e Datore di lavoro vanno considerati unitamente alle funzioni dell'incarico prevalente.

Art. 12 "Modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata a risultati o al raggiungimento di particolari obiettivi."

1. La determinazione della retribuzione di risultato è stabilita in importi che agli effetti del CCNL del 23.12.1999 non può essere in ogni caso inferiore al 15% della somma complessiva destinata alle indennità di posizione; al suo finanziamento ciascun dirigente concorre in base alla posizione ricoperta.
2. L'attribuzione della valutazione individuale (espressa in centesimi, voto/100) collegata ai risultati a ciascun dirigente è determinata dal Sindaco, su formale proposta dell'O.I.V. (o organismo equivalente) basata sull'applicazione del sistema di valutazione adottato e della relativa scheda allegata C), tenendo conto delle funzioni dirigenziali svolte (raggruppate in 4 gruppi) e degli obiettivi gestionali raggiunti, entro il mese di marzo di ciascun anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce. Qualora entro il mese di maggio L'OIV o l'organismo equivalente non formuli apposita proposta, il Sindaco entro il mese successivo procede sulla base della scheda e di apposite relazione dei dirigenti.
3. La retribuzione di risultato di ciascun dirigente viene calcolata ed erogata, con decorrenza dal'1.1.2011 (anno di costituzione del fondo per la dirigenza), secondo il seguente algoritmo dove:
 $n = \text{sett. 1} - \text{sett. 5}$; $V_n = \text{valutazione risultato in centesimi (voto/100)}$ attribuita dal Sindaco al

singolo dirigente n x coeff. n ; Coeff. $n = 15\%$ ind. pos. settore n /somma totale fondo per risultato.
Ind. Pos. settore n è definita con il metodo della pesatura delle posizioni allegato al presente atto

$$\text{premio dirigente } n = Vn \times \frac{\text{somma totale fondo per risultato}}{\text{sommatoria 1-5 } Vn}$$

4. Entro 120 giorni dalla stipula del presente CCDI si dovrà provvedere alla ridefinizione del sistema premiante, attualmente in uso, tenendo conto, in quanto applicabili alla concreta realtà dell'Ente, dei principi di cui agli artt. 18, 19, e 25, 26, 27 del D. Lgs. n. 150/2009.

Allegati:

ALLEGATO A1) SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E RELATIVI ALLEGATI:

ALLEGATO A2) MODELLO SCHEDA DI DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ALLEGATO A3) MODELLO SCHEDA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ALLEGATO A4) MODELLO SCHEDA VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' RISULTATO AI DIRIGENTI

Comune di San Michele al Tagliamento
Provincia di Venezia
SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ALL A1) GC C.C.D.I. DIRIGENZA 2014 2018

Comune di San Michele al Tagliamento
Provincia di Venezia

SCHEMA

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE
POSIZIONI DIRIGENZIALI
(2014 - 2018)**

INDICE

1. Premessa
2. Il modello di riferimento
3. I ruoli
4. Generalità del sistema
5. I fattori di valutazione per l'attribuzione dei gradi
 - 5.1 Competenze
 - 5.2 Problem solving
 - 5.3 Finalità della posizione
 - 5.4 La determinazione del valore

ALLEGATO A2) MODELLO SCHEDA DI DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ALLEGATO A3) MODELLO SCHEDA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

**ALLEGATO A4) MODELLO SCHEDA VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' RISULTATO AI
DIRIGENTI**

1. PREMESSA

L'art. 27 del CCNL del 23.12.1999 del comparto Regioni ed autonomie locali, Area della dirigenza - parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999, stabilisce che gli Enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi:

1. alla collocazione nella struttura;
2. alla complessità organizzativa;
3. alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

La valutazione delle posizioni lavorative si configura quindi come un processo con il quale ogni singolo insieme di responsabilità, attività, competenze e finalità viene confrontato con altri insiemi presenti nell'organizzazione di riferimento per determinare il valore organizzativo della posizione ed inserirla in una scala gerarchizzata dei valori medesimi.

La Posizione, quindi, è un insieme definito di attività, relazioni, responsabilità e competenze che caratterizzano un ruolo lavorativo (un incarico istituito) nell'organizzazione stessa. L'oggetto della valutazione è rappresentato esclusivamente dai compiti, dalle attività e dalle responsabilità correlate alla posizione lavorativa.

Ciò premesso, le principali finalità del processo di analisi e di successiva valutazione delle posizioni sono sostanzialmente quelle di individuare una "scala di valori" delle differenti posizioni lavorative in modo tale da poter attuare un'equa politica retributiva, ai fini di un miglioramento continuo delle professionalità, è uno strumento di gestione di rilevante valenza organizzativa; conseguentemente deve essere di tipo "oggettivo" e rappresentare efficacemente "*ciò che si deve fare e come si deve farlo*"; le finalità del sistema sono configurabili nei seguenti assiomi:

1. coinvolgere nelle azioni e nelle strategie dell'Ente;
2. migliorare le prestazioni individuali e di gruppo;
3. motivare e responsabilizzare il personale interno dell'organizzazione;
4. orientare la prestazione al risultato, superando la logica dell'adempimento formale e burocratico;
5. valorizzare percorsi di sviluppo professionale;
6. corrispondere i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Sarà opportuno considerare quanto il sistema di valutazione interagisce con altri sistemi di gestione del personale e in particolare il sistema interagisce:

- a) con il sistema formativo in quanto rende disponibili informazioni per la programmazione di interventi specifici finalizzato alla "costruzione" del modello organizzativo atteso;
- b) con il sistema incentivante in quanto consente di attuare un'opportuna politica premiante: le retribuzioni non possono essere tutte uguali perché le prestazioni esprimono capacità professionali diversificate;
- c) con il sistema organizzativo in quanto contribuisce ad orientare le politiche di direzione del personale;
- d) con il sistema della qualità in quanto contribuisce al processo di miglioramento continuo delle attività e dei processi di lavoro;
- e) con il sistema di pianificazione e controllo dell'Ente in quanto contribuisce a diffondere la cultura della direzione per obiettivi.

Qualsiasi sistema di valutazione delle posizioni deve pertanto innestarsi in questo quadro nella consapevolezza che l'organizzazione si regge su una serie di variabili dimensionali di assoluto valore.

Comune di San Michele al Tagliamento
Provincia di Venezia
SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Le risorse umane rappresentano quindi il volano e il motore propulsore per l'avviamento dei servizi dell'Ente ed il miglioramento organizzativo di quelli esistenti.

Il Comune di San Michele al Tagliamento, ponendo al centro della propria strategia l'interesse dell'utenza, deve servirsi delle competenze presenti nell'Ente e, nello stesso momento, impiegare strategie di sviluppo delle risorse umane e di valorizzazione delle funzioni dirigenziali allo scopo di:

- a) porre il "cittadino" e al centro delle scelte organizzative;
- b) operare secondo una logica di risultato;
- c) gestire l'organizzazione in modo flessibile per processi;
- d) coinvolgere e valorizzare tutte le risorse umane disponibili e quelle dirigenziali in particolare.

Infatti ai dirigenti del Comune di San Michele al Tagliamento è chiesto di:

- a) partecipare attivamente alla definizione del Bilancio e degli obiettivi per il Settore di competenza, delle risorse necessarie per il loro raggiungimento e dei parametri e indicatori utili alla loro verifica, sviluppando proposte ed intervenendo nei momenti di programmazione e coordinamento dell'Ente, anche in tema di concorso al rispetto dei vincoli di finanza pubblica (es. patto di stabilità);
- b) ripartire gli obiettivi e le risorse per l'attuazione dei programmi a ciascun dirigente assegnati attraverso gli strumenti di programmazione;
- c) elaborare e adottare l'organizzazione delle strutture in funzione degli obiettivi da raggiungere, nei limiti delle risorse assegnate;
- d) coordinare l'attività dei Servizi di competenza e verificare l'andamento della realizzazione dei programmi assegnati;
- e) gestire il personale assegnato secondo criteri di omogeneità, attenendosi alle linee generali di politica del personale, compreso l'istituto della mobilità;
- f) rispondere agli organi di indirizzo politico-amministrativo del raggiungimento degli obiettivi assegnati, esercitando in piena autonomia le proprie funzioni direzionali;
- g) coordinare l'attività del settore al fine di assicurare la snellezza e l'efficienza dei processi trasversali di lavoro e l'uniformità dei procedimenti;
- h) svolgere qualunque altra attività necessaria per il perseguimento degli obiettivi assegnati;
- i) occuparsi di tutti i compiti, compresa l'adozione di atti e provvedimenti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, che la legge, lo Statuto o altre norme regolamentari non riservino ad altri organi dell'Ente;
- j) verificare e controllare l'andamento delle performance organizzative e individuali, analizzando periodicamente gli scostamenti tra obiettivi fissati e risultati raggiunti;
- k) vigilare sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate e sull'efficienza della struttura assegnata;
- l) curare l'osservanza delle disposizioni in materia di controllo delle assenze al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche;
- m) assicurare il coordinamento e l'integrazione delle attività delle strutture organizzative di competenza;
- n) organizzare e dirigere il settore di assegnazione, studiandone gli aspetti ed esaminando i problemi di natura giuridico-amministrativa, economico-sociale e tecnico-scientifica attinenti le materie di competenza del settore; elaborare relazioni, pareri, proposte, documenti, schemi di provvedimenti amministrativi e regolamentari;
- o) collaborare alla determinazione e selezione degli obiettivi generali dell'Amministrazione ed alla formazione dei piani, programmi e progetti e procedere alla loro traduzione in programmi di lavoro verificandone lo stato di attuazione ed i risultati;
- p) studiare i problemi di organizzazione, la realizzazione e semplificazione delle procedure, le nuove tecniche e metodologie di lavoro, formulando proposte o adottando disposizioni

- volte ad assicurare l'osservanza dei criteri di regolarità gestionale, speditezza amministrativa ed economicità di gestione, con riferimento al rapporto costi/benefici;
- q) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
 - r) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
 - s) la stipulazione dei contratti;
 - t) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
 - u) gli atti di amministrazione e gestione del personale;
 - v) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
 - w) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
 - x) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
 - y) l'espressione dei pareri di cui all'art. 49 del DLGS. 267/2000;

2. IL MODELLO DI RIFERIMENTO

Nei sistemi di valutazione delle posizioni più diffusi i fattori di valutazione sono tre:

- a) la **COMPETENZA** che è considerata nei termini di:
 - ampiezza e/o profondità di conoscenze ed esperienze in campo tecnico, giuridico, amministrativo per studiare/impostare programmi e progetti relativi ai prodotti/servizi di competenza;
 - ampiezza della competenza necessaria per pianificare integrare e coordinare la realizzazione di prodotti/servizi o programmi/progetti, attraverso la gestione di processi/procedimenti e risorse;
 - ampiezza della competenza necessaria per sviluppare e/o mantenere rapporti con interlocutori interni/esterni o per sviluppare e motivare le risorse umane.
- b) il **PROBLEM SOLVING** che è considerato nei termini di:
 - vincoli e limiti posti dal contesto di riferimento inteso come quadro degli indirizzi normativi e regolamentari;
 - complessità/variabilità dei problemi tecnico/operativi e gestionali e relativa difficoltà di risoluzione;
- c) La **FINALITA'** che è considerata nei termini di:
 - grado di indirizzo e controllo a cui si è soggetti in relazione al livello organizzativo di appartenenza (in coerenza con quanto previsto nel Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi);
 - valore in Euro, su base media triennale, delle voci di bilancio (spese correnti titolo I assegnate) maggiormente influenzate dalla Posizione;
 - grado di responsabilità sulla dimensione economica (remota, contributiva, diretta/condivisa, diretta primaria).

Il processo tipico per la valutazione di una posizione all'interno dell'organizzazione, infatti, deve prevedere i seguenti step:

Comune di San Michele al Tagliamento
Provincia di Venezia
SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

- a) La prima fase "Analisi documentazione aziendale" è finalizzata a definire il contesto ambientale, organizzativo, finanziario e strategico della posizione dirigenziale, anche attraverso l'ausilio della scheda di mappatura della posizione
- b) La seconda fase "Valutazione della posizione attesa" è finalizzata a misurare il valore organizzativo della posizione rispetto ai fattori specifici.
- c) La terza fase "Determinazione del trattamento retributivo" è finalizzata alla definizione della retribuzione di posizione e di risultato correlata al ruolo, ai programmi ed agli obiettivi della posizione dirigenziale.

3. I RUOLI

Il sistema di valutazione delle posizioni illustrato prevede dei distinti momenti di valutazione che vanno posti in carico a soggetti differenti e specificatamente: all'OIV o all'organismo equivalente, al Segretario comunale, alla Giunta e al Sindaco.

Spetta al segretario comunale, previa analisi della struttura amministrativa, del contesto ambientale e, organizzativo, finanziario e strategico, proporre alla Giunta Comunale l'attribuzione della pesatura delle posizioni dirigenziali utilizzando le allegate schede di descrizione e di valutazione delle pesature, dando il suo parere tecnico alla proposta di delibera.

Spetta alla Giunta provvedere all'approvazione della pesatura delle posizioni dirigenziali proposto dal Segretario comunale; la delibera della Giunta dovrà tener conto anche dei sotto-fattori che specificano i fattori principali del sistema e ciò affinché il valore organizzativo della posizione, misurato nel contesto dell'organizzazione complessiva, porti alla determinazione di un equo trattamento retributivo di posizione coerente con gli algoritmi del modello. Spetta al Sindaco, la definitiva l'attribuzione dell'incarico (che, di norma, non può avere durata inferiore a tre anni, ne essere rinnovato oltre il mandato amministrativo del Sindaco che lo conferisce); all'atto dell'attribuzione il Sindaco, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura in esame, deve tener conto: delle attitudini, delle conoscenze e competenze e della professionalità richieste dall'incarico in relazione a quelle possedute dal soggetto da incaricare, di cui andranno considerati specificatamente i risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza, nonché le valutazioni di eventuali esperienze di direzione maturate presso privati o presso altre amministrazioni pubbliche, attinenti all'incarico.

4. GENERALITA' DEL SISTEMA

Questo sistema di valutazione progettato per la graduazione delle posizioni dirigenziali è caratterizzato da fattori che si possono elencare nei seguenti punti:

- a) la valutazione e la valorizzazione delle competenze sono alla base di questo processo valutativo che si distingue anche per la rilevazione di fattori tipicamente organizzativi;
- b) la rilevazione della dimensione organizzativa nei suoi elementi di complessità strutturale, finanziaria, relazionale, funzionale quale componente oggettiva dell'apparato istituzionale.

Il sistema di valutazione per l'individuazione e la graduazione delle posizioni progettato è caratterizzato da una scheda per la rilevazione del valore organizzativo di ciascuna posizione dirigenziale.

La scheda è strutturata secondo n. 3 fattori di rilevazione variamente graduati in relazione al valore assoluto "100":

- a) Competenze (peso 30);
- b) Problem solving (peso 40);
- c) Finalità (peso 30).

Comune di San Michele al Tagliamento
 Provincia di Venezia
 SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Ciascun fattore è suddiviso in differenti sotto-fattori con incidenze percentuali variabili e determinate in funzione della posizione oggetto di valutazione. La somma delle incidenze percentuali variabili dà in ogni caso 100.

I sotto-fattori sono così articolati:

FATTORI	SOTTO-FATTORI
Competenze	Livello di specializzazione
	competenza manageriale
	governo delle relazioni umane
	dotazione di risorse umane a disposizione
Problem solving	particolarità del contesto ambientale
	complessità del processo decisionale
Finalità	Discrezionalità
	complessità organizzativa della struttura assegnati
	dimensionamento economico (budget assegnato)
	Responsabilità

5. I FATTORI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI GRADI

5.1 COMPETENZE

LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE	GRADO
<i>Capacità di attrarre, attivare, pianificare, programmare e ottimizzare risorse di varia natura, anche esterne al sistema aziendale. Avere visione e capacità di analisi di istanze per progettare adeguate politiche di gestione.</i>	3
<i>Capacità di iniziativa, innovazione, progettazione e sperimentazione di nuovi sistemi tecnico-gestionali a supporto dell'organizzazione. Capacità di adattamento continuo.</i>	2
<i>Capacità di coniugare strategie e operatività. Capacità di lavorare per obiettivi e attuare un controllo dei risultati</i>	1

COMPETENZA MANAGERIALE	GRADO
<i>Elevata conoscenza specifica di tecniche di direzione per obiettivi nell'ambito di politiche utili per la progettazione di processi erogativi ed elaborazione di proposte innovative</i>	3
<i>Significativa conoscenza di tecniche di direzione per obiettivi nell'ambito di politiche utili per la progettazione di processi erogativi ed elaborazione di proposte migliorative</i>	2
<i>Conoscenza di tecniche di direzione per obiettivi nell'ambito di politiche utili per la progettazione di processi erogativi</i>	1

GOVERNO DELLE RELAZIONI UMANE	GRADO
<i>Capacità di creare e gestire relazioni complesse anche configgenti e ad elevata autonomia negoziale</i>	3
<i>Capacità di creare e gestire relazioni complesse ad elevata autonomia negoziale</i>	2
<i>Capacità di creare e gestire relazioni complesse</i>	1

DOTAZIONE DI RISORSE UMANE	GRADO
<i>Oltre 25 unità</i>	3
<i>Da 21 a 25 unità</i>	2
<i>Da 0 a 20 unità</i>	1

5.2 PROBLEM SOLVING

PARTICOLARITA' DEL CONTESTO AMBIENTALE	GRADO
--	-------

Comune di San Michele al Tagliamento
Provincia di Venezia
SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

<i>Compiti specializzati anche di natura multidisciplinare con discrezionalità operativa e gestionale; notevole evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato. Elevato livello di esposizione al rischio di errori che possono generale responsabilità a vario titolo, anche con riferimento a fenomeni corruttivi e/o di illegalità. I modelli di riferimento possono essere esterni e/o teorici e richiedono un elevato grado di capacità risolutiva anche immediata</i>	3
<i>Compiti specializzati con discrezionalità operativa e gestionale; sensibile evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato. Significativa esposizione al rischio di errori che possono generale responsabilità a vario titolo, anche con riferimento a fenomeni corruttivi e/o di illegalità. I modelli di riferimento sono per lo più interni e richiedono un buon grado di capacità risolutiva</i>	2
<i>Compiti specializzati con parziale discrezionalità operativa e gestionale; evoluzione normativa e tecnologica con carattere di continuità rispetto al passato. Parziale esposizione al rischio di errori che possono generale responsabilità a vario titolo, anche con riferimento a fenomeni corruttivi e/o di illegalità I modelli di riferimento sono interni e richiedono un discreto grado di capacità risolutiva</i>	1

COMPLESSITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	GRADO
<i>Elevata componente discrezionale rispetto alla componente prescritta</i>	3
<i>Significativa componente discrezionale rispetto alla componente prescritta</i>	2
<i>Componente discrezionale in linea con la componente prescritta</i>	1

5.3 FINALITA' DELLA POSIZIONE

DISCREZIONALITÀ	GRADO
<i>Elevata discrezionalità nelle scelte gestionali orientate da obiettivi politici e/o direzionali.</i>	3
<i>Ampia discrezionalità nelle scelte gestionali orientate da obiettivi politici e/o direzionali</i>	2
<i>Discrezionalità nelle scelte gestionali finalizzate al raggiungimento degli obiettivi politici e/o direzionali</i>	1

COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA	GRADO
<i>Elevato numero di uffici e servizi (maggiore di 5) per eseguire le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi. La posizione deve strutturare le attività proprie e degli altri, combinando le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi.</i>	3
<i>Medio numero di uffici e servizi (maggiore di 2 ed inferiore o uguale a 5) per eseguire le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi. La posizione deve strutturare le attività proprie e degli altri, combinando le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi.</i>	2
<i>Basso numero di uffici e servizi (inferiore o uguale a 2) per eseguire le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi. La posizione deve strutturare le attività proprie e degli altri, combinando le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi..</i>	1

DIMENSIONAMENTO ECONOMICO (BUDGET ASSEGNATO)	GRADO
<i>Oltre €4.000.000,01 di parte corrente titolo I media ultimo biennio</i>	3
<i>Da €2.100.000,01 a €4.000.000,00 di parte corrente titolo I media ultimo biennio</i>	2
<i>Da 0 a €3.100.000,00 di parte corrente titolo I media ultimo biennio</i>	1

RESPONSABILITÀ	GRADO
<i>Elevata responsabilità nella pianificazione, organizzazione e gestione e controllo delle risorse assegnate con significativo supporto ai processi di governance territoriale e direzionale</i>	3
<i>Significativa responsabilità nella pianificazione, organizzazione e gestione e controllo delle risorse assegnate con apprezzabile supporto ai processi di governance territoriale e direzionale</i>	2
<i>Apprezzabile responsabilità nella pianificazione, organizzazione e gestione e controllo</i>	1

delle risorse assegnate e supporto ai processi di governance direzionale

5.4 LA DETERMINAZIONE DEL VALORE

Dopo aver attribuito ai singoli sotto-fattori il relativo peso, il Segretario comunale procede con l'attribuzione dei gradi, come sopra rappresentato, ad ogni singolo sotto-fattore.

Il prodotto tra il grado attribuito e il peso percentuale del sotto-fattore determina il valore attribuito al sotto-fattore medesimo.

La somma dei valori attribuiti ai singoli sotto-fattori è moltiplicata per il peso attribuito al fattore di valutazione.

La somma dei valori attribuiti ai singoli fattori determina il valore/punti della posizione dirigenziale, la quale a sua volta si tramuterà nella corrispondente cifra da destinare alla retribuzione di posizione in termini proporzionali e nei limiti del fondo per il trattamento economico accessorio.

Il valore/punti delle posizioni dirigenziali relative ai settori sarà espresso in due cifre decimali con un minimo di punti 1 ed un massimo di punti 3,25 con incrementi di 0,01 punti.

Al valore in punti corrisponderà una cifra così determinata:

A = importo minimo stabilito dal CCNL Dirigenti da destinare alla retribuzione di posizione

B = importo massimo stabilito dal contratto CCNL Dirigenti da destinare alla retribuzione di posizione

D = differenza tra valori B e A (attualmente 33569,70)

P = $D / 225$ (intervallo espresso in centesimi tra il punteggio minimo e il punteggio massimo) attualmente pari a 149,20

N = valore posizione (in punti) - 1 (punteggio minimo) * 100

L'importo di posizione dirigenziale relativa ai settori sarà quindi determinato dal Valore Base (pari alla somma che spetterebbe al settore se il punteggio fosse pari ad 1) determinato come segue ed incrementato di N volte il valore P.

Disposizioni transitorie:

Esclusivamente in sede di prima applicazione, dato che il valore del fondo per il salario accessorio della dirigenza è bloccato al 31.12.2010 (pari ad euro 148.779,20), il valore base verrà calcolato in modo da mantenere per il settore economico finanziario e per la polizia locale il valore della indennità di posizione definita al 31.12.2010 e per i settori Amministrativo, LL.PP. e SUAT, in modo da che la stessa non sia inferiore al valore di euro 35.333,42 e non superiore al valore di euro 35.482,62 (dato che l'importo per le indennità di risultato è definito in misura pari al 15% di quello destinato alla retribuzioni di posizione).

Non appena saranno rimossi i blocchi all'incremento dei fondi per il personale, i suddetti valori base saranno automaticamente aumentati per adeguare le indennità di posizione dirigenziali in misura pari a quelle in vigore al 31.12.2010, e le parti si ritroveranno in sede di contrattazione decentrata per definire i nuovi valori per tutte le posizioni dirigenziali.

ALLEGATO A2) MODELLO SCHEDA DI DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ALLEGATO A3) MODELLO SCHEDA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ALLEGATO A4) MODELLO SCHEDA VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' RISULTATO AI DIRIGENTI

SCHEDA DI DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI

Ente

Posizione

COMUNE DI SAN MICHELE AL T.

Settore 1 – Servizi Amministrativi

Servizi ed uffici assegnati al Settore: 1) Servizio personale; 2) Servizio Ced; 3) Servizio Segreteria/Affari Generali e Legali/Turismo e Finanziamenti Europei; 4) Servizi alla Persona (scolastici, sociali, urp, protocollo, messi, biblioteca, cultura e politiche giovanili); 5) Servizi demografici; 6) Ufficio turismo; 7) Ufficio servizi sociali; 8) Ufficio scolastico; 9) Ufficio biblioteca, cultura e politiche giovanili; 10) servizio attività produttive e polizia amministrativa

Questi servizi e uffici si occupano di:

- Supporto agli organi (Consiglio Comunale e Giunta Comunale)
- Servizi di gestione flussi documentali (protocollo ed archivio)
- Servizi Demografici (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Leva, Stalilica)
- Ufficio Relazioni con il Pubblico – U.R.P.
- Servizio di accoglienza
- Servizio di notifiche
- Affari Legali
- Sistemi informativi

La posizione dirigenziale si occupa anche dell'assunzione degli atti di competenza relativi alla Segreteria del Sindaco. A questa posizione fa capo l'incarico di Vicesegretario.

LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE

La posizione dirigenziale deve possedere la capacità di analizzare, attivare, pianificare, programmare e ottimizzare risorse di varia natura, con particolare sviluppo dell'adattamento continuo.

Capacità di lavorare per obiettivi e attuare un controllo dei risultati

COMPETENZA MANAGERIALE

E' richiesta una significativa conoscenza di tecniche di direzione per obiettivi nell'ambito di politiche utili per la progettazione di processi erogativi. Si richiede l'elaborazione di proposte migliorative per i servizi di competenza.

GOVERNO DELLE RELAZIONI UMANE

La posizione dovrà dimostrare capacità di creare e gestire relazioni complesse ad elevata autonomia negoziale.

DOTAZIONE DI RISORSE UMANE

40 unità (effettivi n. 34 unità)

(n. 1 Dirigente, n. 9 cat. D, n. 17 cat. C, n. 13 cat. B) in servizio n. 1 Dirigente, n. 6 cat. D, n. 15 cat. C, n. 12 cat. B)

CONTESTO AMBIENTALE

I compiti del Settore Amministrativo comportano una discrezionalità operativa e gestionale comportante una sensibile evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato. Vi è significativa esposizione al rischio di errori che possono generare responsabilità a vario titolo. I modelli di riferimento sono principalmente interni e richiedono un buon grado di capacità risolutiva

GRADO DI DIFFICOLTA' DEL PROCESSO DECISIONALE

La posizione prevede una significativa componente discrezionale rispetto alla componente prescritta

DISCREZIONALITA'

La posizione dirigenziale prevede autonomia nelle scelte gestionali finalizzate al raggiungimento degli obiettivi politici e/o direzionali, trattandosi principalmente di attività erogative standard.

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

E' richiesta una significativa capacità di predelinizione delle attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi con le risorse disponibili e in funzione della variabile tempo; la posizione deve parzialmente strutturare le attività proprie e degli altri, combinando le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi.

DIMENSIONAMENTO ECONOMICO

Grado 3

RESPONSABILITA'

Si prevede per la posizione dirigenziale un' apprezzabile responsabilità nella pianificazione, organizzazione e gestione e controllo delle risorse assegnate e supporto ai processi di governance direzionale

SCHEDA DI DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI

Ente

Posizione

COMUNE DI SAN MICHELE AL T.

Settore 2 – Economico finanziario

Servizi ed uffici assegnati al Settore: 1) servizio ragioneria ed economato; 2) Servizio tributi, 3) Ufficio Economato 4) Ufficio gestione pubblicità e concessioni suolo pubblico.

LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE

Per la posizione è necessaria la capacità di iniziativa, innovazione, progettazione e sperimentazione di nuovi sistemi tecnico-gestionali a supporto dell'organizzazione. Si richiede la capacità di adattamento continuo.

COMPETENZA MANAGERIALE

E' richiesta una significativa conoscenza di tecniche di direzione per obiettivi nell'ambito di politiche utili per la progettazione di processi erogativi ed elaborazione di proposte migliorative

GOVERNO DELLE RELAZIONI UMANE

La posizione deve creare e gestire relazioni complesse ad elevata autonomia negoziale

DOTAZIONE DI RISORSE UMANE

n. 15 unità (effettivi al 30.10.2014 n. 12 unità)
(n. 1 Dirigente, n. 5 cat. D, n. 9 cat. C) in servizio 1 dirigente, n. 4 cat. D, n. 7 cat. C

CONTESTO AMBIENTALE

La posizione comporta l'esercizio di compiti specializzati con discrezionalità operativa e gestionale; sensibile evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato. Significativa esposizione al rischio di errori che possono generale responsabilità a vario titolo, anche con riferimento a fenomeni corruttivi e/o di illegalità.

GRADO DI DIFFICOLTA' DEL PROCESSO DECISIONALE

Significativa componente discrezionale rispetto alla componente prescritta

DISCREZIONALITA'

Ampla discrezionalità nelle scelte gestionali orientate da obiettivi politici e/o direzionali.

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Significativa capacità di predefinire le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi con le risorse disponibili e in funzione della variabile tempo; la posizione deve parzialmente strutturare le attività proprie e degli altri, combinando le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi. Significativa capacità di individuare i punti essenziali dei fenomeni per verificare e monitorare le attività svolte, le relazioni, i risultati da conseguire, al fine di garantire la rispondenza con le attese.

DIMENSIONAMENTO ECONOMICO

Grado 1

RESPONSABILITA'

E' prevista una significativa responsabilità nella pianificazione, organizzazione e gestione e controllo delle risorse assegnate con apprezzabile supporto ai processi di governance territoriale e direzionale

SCHEDA DI DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI

Ente

Posizione

COMUNE DI SAN MICHELE AL T.

Settore 3 – Uso ed Assetto del territorio

Servizi assegnati al Settore: 1) Servizio urbanistica ed edilizia privata e SUAP; 2) Servizio Demanio;

LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE

E' richiesta la capacità di attrarre, attivare, pianificare, programmare e ottimizzare risorse di varia natura, anche esterne al sistema aziendale, nonché di avere visione e capacità di analisi di istanze per progettare adeguate politiche di gestione.

COMPETENZA MANAGERIALE

Si richiede alla posizione una significativa conoscenza specifica di tecniche di direzione per obiettivi nell'ambito di politiche utili per la progettazione di processi erogativi ed elaborazione di proposte migliorative

GOVERNO DELLE RELAZIONI UMANE

E' prevista la capacità di creare e gestire relazioni complesse anche configgenti e ad elevata autonomia negoziale

DOTAZIONE DI RISORSE UMANE

12 unità, effettivi in servizio 10 unità
(n. 1 Dirigente, n. 3 cat. D, n. 8 C) in servizio 1 dirigente, 1 cat. D, 8 cat. C

CONTESTO AMBIENTALE

Per la posizione dirigenziale sono previsti compiti specializzati anche di natura multidisciplinare con discrezionalità operativa e gestionale; notevole evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato. Elevato livello di esposizione al rischio di errori che possono generale responsabilità a vario titolo, anche con riferimento a fenomeni corruttivi e/o di illegalità. I modelli di riferimento possono essere esterni e/o teorici e richiedono un elevato grado di capacità risolutiva anche immediata

GRADO DI DIFFICOLTA' DEL PROCESSO DECISIONALE

Significativa componente discrezionale rispetto alla componente prescritta

DISCREZIONALITA'

E' prevista ampia discrezionalità nelle scelte gestionali orientate da obiettivi politici e/o direzionali

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

La posizione richiede elevata capacità di predefinire le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi con le risorse disponibili e in funzione della variabile tempo; la posizione deve strutturare le attività proprie e degli altri, combinando le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi. Elevata capacità di individuare i punti essenziali dei fenomeni per verificare e monitorare le attività svolte, le relazioni, i risultati da conseguire, al fine di garantire la rispondenza con le attese.

DIMENSIONAMENTO ECONOMICO

Grado 1

RESPONSABILITA'

La posizione esige un'elevata responsabilità nella pianificazione, organizzazione e gestione e controllo delle risorse assegnate con significativo supporto ai processi di governance territoriale e direzionale

SCHEDA DI DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI

Ente

COMUNE DI SAN MICHELE AL T.

Posizione

Settore 4 - LAVORI PUBBLICI

Servizi ed uffici assegnati al Settore: 1) Servizio Lavori Pubblici; 2) Servizio Patrimonio; 3) Servizio ambiente; 4) Ufficio manutenzione immobili; 5) Ufficio manutenzione strade e verde pubblico; 6) Ufficio cimiteriali.

LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE

La posizione implica la capacità di iniziativa, innovazione, progettazione e sperimentazione di nuovi sistemi tecnico-gestionali a supporto dell'organizzazione, nonché la capacità di adattamento continuo.

COMPETENZA MANAGERIALE

E' prevista la significativa conoscenza specifica di tecniche di direzione per obiettivi nell'ambito di politiche utili per la progettazione di processi erogativi ed elaborazione di proposte migliorative.

GOVERNO DELLE RELAZIONI UMANE

La posizione dirigenziale comporta la necessità di possedere la capacità di creare e gestire relazioni complesse ad elevata autonomia negoziale

DOTAZIONE DI RISORSE UMANE

35 unità (effettivi al 30.10.2014, n. 30 unità)

(n. 1 Dirigente, n. 7 cat. D3, n. 10 cat. C, n. 14 B, n. 3 cat. A) in servizio 1 dirigente, 5 cat. D, 9 cat. C, 14 cat. B, 3 cat. A

CONTESTO AMBIENTALE

La posizione richiede compiti specializzati con discrezionalità operativa e gestionale; sensibile evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato. Significativa esposizione al rischio di errori che possono generare responsabilità a vario titolo, anche con riferimento a fenomeni corruttivi e/o di illegalità. I modelli di riferimento sono per lo più interni e richiedono un buon grado di capacità risolutiva.

GRADO DI DIFFICOLTA' DEL PROCESSO DECISIONALE

Significativa componente discrezionale rispetto alla componente prescritta

DISCREZIONALITA'

Ampia discrezionalità nelle scelte gestionali orientate da obiettivi politici e/o direzionali

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

La posizione dirigenziale richiede elevata capacità di predefinire le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi con le risorse disponibili e in funzione della variabile tempo; la posizione deve strutturare le attività proprie e degli altri, combinando le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi. Elevata capacità di individuare i punti essenziali dei fenomeni per verificare e monitorare le attività svolte, le relazioni, i risultati da conseguire, al fine di garantire la rispondenza con le attese.

DIMENSIONAMENTO ECONOMICO

Grado 3

RESPONSABILITA'

Si prevede una significativa responsabilità nella pianificazione, organizzazione e gestione e controllo delle risorse assegnate con apprezzabile supporto ai processi di governance territoriale e direzionale

SCHEMA DI DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI

Ente

Posizione

COMUNE DI SAN MICHELE AL T.

Settore 5 - Polizia Locale

Servizi ed uffici assegnati al Settore (la denominazione per il servizio è nucleo): 1) Nucleo polizia giudiziaria; 2) Nucleo polizia stradale; 3) Nucleo amministrativo; 4) Ufficio polizia scientifica; 5) Ufficio contravvenzioni.

LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE

La posizione dirigenziale implica capacità di iniziativa, innovazione, progettazione e sperimentazione di nuovi sistemi tecnico-gestionali a supporto dell'organizzazione. Capacità di adattamento continuo.

COMPETENZA MANAGERIALE

Si richiede una significativa conoscenza di tecniche di direzione per obiettivi nell'ambito di politiche utili per la progettazione di processi erogativi ed elaborazione di proposte migliorative

GOVERNO DELLE RELAZIONI UMANE

Capacità di creare e gestire relazioni complesse anche conflittuali e ad elevata autonomia negoziale

DOTAZIONE DI RISORSE UMANE

32 unità (in servizio al 30.10.2014, n. 18 unità)

(n. 1 Dirigente, n. 3 cat. D, n. 28 cat. C) effettivi, 1 dirigente, 1 cat. D, 16 cat. C

CONTESTO AMBIENTALE

La posizione dirigenziale prevede compiti specializzati con discrezionalità operativa e gestionale; sensibile evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato. Significativa esposizione al rischio di errori che possono generare responsabilità a vario titolo, anche con riferimento a fenomeni corruttori e/o di illegalità. I modelli di riferimento sono per lo più interni e richiedono un buon grado di capacità risolutiva

GRADO DI DIFFICOLTÀ DEL PROCESSO DECISIONALE

Elevata componente discrezionale rispetto alla componente prescritta

DISCREZIONALITÀ

Ampia discrezionalità nelle scelte gestionali orientate da obiettivi politici e/o direzionali

COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

Per la posizione dirigenziale è prevista una significativa capacità di predefinire le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi con le risorse disponibili e in funzione della variabile tempo; la posizione deve parzialmente strutturare le attività proprie e degli altri, combinando le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi. Significativa capacità di individuare i punti essenziali dei fenomeni per verificare e monitorare le attività svolte, le relazioni, i risultati da conseguire, al fine di garantire la rispondenza con le attese.

DIMENSIONAMENTO ECONOMICO

Grado 1

RESPONSABILITÀ

La posizione implica un'elevata responsabilità nella pianificazione, organizzazione e gestione e controllo delle risorse assegnate con significativo supporto ai processi di governance territoriale e direzionale

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Ente Posizione Valore della posizione

COMUNE DI SAN MICHELE AL TAGLIAMENTO Settore 1 - Servizi Amministrativi

Servizi

1) Servizio personale; 2) Servizio Ced; 3) Servizio Segreteria/Attari Generali e Legali/Turismo e Finanziamenti Europei 4) Servizi alla Persona (scolastici, sociali, urp, messi, protocollo, biblioteche)

Importo €

<input type="text"/> 30%	<input type="text"/> 100%	COMPETENZE	%	<input type="text"/> 20%	LIVELLO SPECIALIZZAZIONE	Grado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Valore	<input type="text"/>
				<input type="text"/> 30%	COMPETENZA MANAGERIALE		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
				<input type="text"/> 20%	GOVERNO DELLE RELAZIONI UMANE		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
				<input type="text"/> 30%	DOTAZIONE RISORSE UMANE		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
				<input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Totale										<input type="text"/>

<input type="text"/> 30%	<input type="text"/> 100%	PROBLEM SOLVING	%	<input type="text"/> 60%	CONTESTO AMBIENTALE	Grado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Valore	<input type="text"/>
				<input type="text"/> 40%	GRADO DIFFICOLTA' DECISIONALE		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Totale										<input type="text"/>

<input type="text"/> 40%	<input type="text"/> 100%	FINALITA'	%	<input type="text"/> 25%	DISCREZIONALITA'	Grado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Valore	<input type="text"/>
				<input type="text"/> 25%	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
				<input type="text"/> 25%	BUDGET ECONOMICO		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
				<input type="text"/> 25%	RESPONSABILITA'		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Totale										<input type="text"/>

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Ente Valore della posizione
 COMUNE DI SAN MICHELE AL TAGLIAMENTO Posizione
 Settore 2 – Economico Finanziario

Servizi Importo €
 1) servizio ragioneria ed economato; 2) Servizio tributi; 3) Ufficio Economato; 4) Ufficio gestione pubblicità e concessioni suolo pubblico.

	%	Grado	Valore
<input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 100% COMPETENZE	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Totale			<input type="text"/>

	%	Grado	Valore
<input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 100% PROBLEM SOLVING	<input type="checkbox"/> 60%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 40%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Totale			<input type="text"/>

	%	Grado	Valore
<input type="checkbox"/> 40% <input type="checkbox"/> 100% FINALITA'	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Totale			<input type="text"/>

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Ente Posizione Valore della posizione

Servizi Servizi assegnati al Settore: 1) Servizio urbanistica ed edilizia privata SUAP; 2) Servizio Damanio;

		Importo €	
	%	Grado	Valore
<input type="checkbox"/> 30%	<input type="checkbox"/> 100%	COMPETENZE	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 20%	LIVELLO SPECIALIZZAZIONE	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 30%	COMPETENZA MANAGERIALE	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 20%	GOVERNO DELLE RELAZIONI UMANE	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 30%	DOTAZIONE RISORSE UMANE	<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Totale			<input type="text"/>

		Valore	
	%	Grado	Valore
<input type="checkbox"/> 30%	<input type="checkbox"/> 100%	PROBLEM SOLVING	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 60%	CONTESTO AMBIENTALE	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 40%	GRADO DIFFICOLTA' DECISIONALE	<input type="text"/>
Totale			<input type="text"/>

		Valore	
	%	Grado	Valore
<input type="checkbox"/> 40%	<input type="checkbox"/> 100%	FINALITA'	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	DISCREZIONALITA'	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	BUDGET ECONOMICO	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	RESPONSABILITA'	<input type="text"/>
Totale			<input type="text"/>

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Ente Posizione Valore della posizione
COMUNE DI SAN MICHELE AL TAGLIAMENTO **Settore 4 - Lavori Pubblici**

Servizi
 1) Servizio Lavori Pubblici; 2) Servizio Patrimonio; 3) Servizio ambiente; 4) Ufficio manutenzione strade e verde pubblico; 5) Ufficio cimiteriali; 6) Ufficio edilizi.

Importo €

<input type="text"/> 30%	<input type="text"/> 100%	COMPETENZE	%	<input type="text"/> 20%	LIVELLO SPECIALIZZAZIONE	Grado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Valore	<input type="text"/>
				<input type="text"/> 30%	COMPETENZA MANAGERIALE		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
				<input type="text"/> 20%	GOVERNO DELLE RELAZIONI UMANE		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
				<input type="text"/> 30%	DOTAZIONE RISORSE UMANE		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
				<input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Totale										<input type="text"/>

<input type="text"/> 30%	<input type="text"/> 100%	PROBLEM SOLVING	%	<input type="text"/> 60%	CONTESTO AMBIENTALE	Grado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Valore	<input type="text"/>
				<input type="text"/> 40%	GRADO DIFFICOLTA' DECISIONALE		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Totale										<input type="text"/>

<input type="text"/> 40%	<input type="text"/> 100%	FINALITA'	%	<input type="text"/> 25%	DISCREZIONALITA'	Grado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Valore	<input type="text"/>
				<input type="text"/> 25%	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
				<input type="text"/> 25%	BUDGET ECONOMICO		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
				<input type="text"/> 25%	RESPONSABILITA'		<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
ERRORE Totale										<input type="text"/>

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Ente Valore della posizione

Posizione

Settore 5 - POLIZIA LOCALE

Servizi

1) Nucleo polizia giudiziaria; 2) Nucleo polizia stradale; 3) Nucleo polizia scientifica; 4) Ufficio polizia scientifica; 5) Ufficio contravvenzioni.

Importo €

	%	Grado	Valore
<input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 100% COMPETENZE	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totale			<input type="checkbox"/>

	%	Grado	Valore
<input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 100% PROBLEM SOLVING	<input type="checkbox"/> 60%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 40%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totale			<input type="checkbox"/>

	%	Grado	Valore
<input type="checkbox"/> 40% <input type="checkbox"/> 100% FINALITA'	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 25%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totale			<input type="checkbox"/>

LEGENDA INDICI PESATURE

Livello di specializzazione	GRADO
Capacità di attrarre, attivare, pianificare, programmare e ottimizzare risorse di varia natura, anche esterne al sistema aziendale. Avere visione e capacità di analisi di istanze per progettare adeguate politiche di gestione.	3
Capacità di iniziativa, innovazione, progettazione e sperimentazione di nuovi sistemi tecnico-gestionali a supporto dell'organizzazione. Capacità di adattamento continuo.	2
Capacità di coniugare strategie e operatività. Capacità di lavorare per obiettivi e attuare un controllo dei risultati	1

Competenza manageriale	Grado
Elevata conoscenza specifica di tecniche di direzione per obiettivi nell'ambito di politiche utili per la progettazione di processi erogativi ed elaborazione di proposte innovative	3
Significativa conoscenza di tecniche di direzione per obiettivi nell'ambito di politiche utili per la progettazione di processi erogativi ed elaborazione di proposte migliorative	2
Conoscenza di tecniche di direzione per obiettivi nell'ambito di politiche utili per la progettazione di processi erogativi	1

Governo delle relazioni umane	Grado
Capacità di creare e gestire relazioni complesse anche configgenti e ad elevata autonomia negoziale	3
Capacità di creare e gestire relazioni complesse ad elevata autonomia negoziale	2
Capacità di creare e gestire relazioni complesse	1

Dotazione di risorse umane effettiva (dato medio ultimo biennio)	Grado
Oltre 26 unità	3
Da 21 a 25 unità	2
Da 0 a 20 unità	1

Particolarità del contesto ambientale	Grado
Compiti specializzati anche di natura multidisciplinare con discrezionalità operativa e gestionale; notevole evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato. Elevato livello di esposizione al rischio di errori che possono generare responsabilità a vario titolo, anche con riferimento a fenomeni corruttivi e/o di illegalità. I modelli di riferimento possono essere esterni e/o teorici e richiedono un elevato grado di capacità risolutiva anche immediata	3
Compiti specializzati con discrezionalità operativa e gestionale; sensibile evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato. Significativa esposizione al rischio di errori che possono generare responsabilità a vario titolo, anche con riferimento a fenomeni corruttivi e/o di illegalità. I modelli di riferimento sono per lo più interni e richiedono un buon grado di capacità risolutiva	2
Compiti specializzati con parziale discrezionalità operativa e gestionale; evoluzione normativa e tecnologica con carattere di continuità rispetto al passato. Parziale esposizione al rischio di errori che possono generare responsabilità a vario titolo, anche con riferimento a fenomeni corruttivi e/o di illegalità I modelli di riferimento sono interni e richiedono un discreto grado di capacità risolutiva	1

Complessità del processo decisionale	Grado
Elevata componente discrezionale rispetto alla componente prescritta	3
Significativa componente discrezionale rispetto alla componente prescritta	2
Componente discrezionale in linea con la componente prescritta	1

Discrezionalità	Grado
Elevata discrezionalità nelle scelte gestionali orientate da obiettivi politici e/o direzionali.	3
Ampia discrezionalità nelle scelte gestionali orientate da obiettivi politici e/o direzionali	2
Discrezionalità nelle scelte gestionali finalizzate al raggiungimento degli obiettivi politici e/o direzionali	1

Complessità organizzativa	Grado
<i>Elevato numero di uffici e servizi (maggiore di 5) per eseguire le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi. La posizione deve strutturare le attività proprie e degli altri, combinando le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi..</i>	3
<i>Medio numero di uffici e servizi (maggiore di 2 ed inferiore o uguale a 5) per eseguire le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi. La posizione deve strutturare le attività proprie e degli altri, combinando le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi.</i>	2
<i>Basso numero di uffici e servizi (inferiore o uguale a 2) per eseguire le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi. La posizione deve strutturare le attività proprie e degli altri, combinando le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi.</i>	1

Budget economico (assegnazione risorse parte corrente con PRO, dato medio ultimo biennio)	Grado
<i>Oltre €4.000.000,01 di parte corrente tit I</i>	3
<i>Da €3.100.000,01 a €4.000.000,00 di parte corrente tit I</i>	2
<i>Da 0 a €3.100.000,00 di parte corrente tit I</i>	1

Responsabilità	Grado
<i>Elevata responsabilità nella pianificazione, organizzazione e gestione e controllo delle risorse finanziarie e tecniche assegnate con significativo supporto ai processi di governance territoriale e direzionale</i>	3
<i>Significativa responsabilità nella pianificazione, organizzazione e gestione e controllo delle risorse finanziarie e tecniche assegnate con apprezzabile supporto ai processi di governance territoriale e direzionale</i>	2
<i>Apprezzabile responsabilità nella pianificazione, organizzazione e gestione e controllo delle risorse finanziarie e tecniche assegnate e supporto ai processi di governance direzionale</i>	1

ALL. A4)

**SISTEMA VALUTAZIONE: SCHEDE VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE
INDENNITA' RISULTATO AI DIRIGENTI**

COMUNE SAN MICHELE AL TAGLIAMENTO

Oggetto: Valutazione del dirigente del settore in ordine alla corresponsione della retribuzione di risultato, di cui agli articoli 27 e 20 del contratto collettivo di lavoro 23.12.1999 Dirigenza area II.

IL SINDACO

Premesso che:

- con deliberazione di G.C. n. del l'Ente ha adottato un sistema di valutazione dell'attività svolta dai dirigenti finalizzato alla determinazione dell'indennità di risultato così come prevista dagli artt. 27 e 28 del CCNL AREA II Dirigenza;

- la valutazione dei dirigenti avviene tenendo conto sia della realizzazione degli obiettivi posti con il PRO (o altro strumento analogo) il quale comprende anche il piano annuale delle performance, che degli incarichi conferiti in conformità all'art. 107 del DLGS. n. 267/2000;

- che tali obiettivi devono essere valutati in relazione all'espletamento delle funzioni assegnate ai dirigenti che ai sensi dell'art. 107 già citato, e che sono:

1. la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
2. la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
3. la stipulazione dei contratti;
4. gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
5. gli atti di amministrazione e gestione del personale;
6. i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
7. tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
8. le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
9. gli atti ad essi attribuiti dallo statuto e dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal sindaco.
10. l'espressione dei pareri di cui all'art. 49 del DLGS. 267/2000;

- che la valutazione dei Dirigenti compete al Sindaco, in virtù del rapporto di dipendenza funzionale in essere, sulla base di una relazione dell'O.I.V. (o organismo equivalente) o del segretario comunale, o in assenza di detta relazione, sulla base di apposite relazioni dei dirigenti tenendo conto dei parametri sotto elencati;

- che la corresponsione della retribuzione di risultato sopra determinata rappresenta una conseguenza della valutazione dell'attività svolta dai dirigenti secondo:

- a) criteri di valutazione dei risultati, ovvero sulla base di una verifica dell'attività dagli stessi, sia sotto il profilo della qualità della prestazione, sia sotto il profilo del positivo contributo dato all'amministrazione al perseguimento dei propri obiettivi;

b) funzioni proprie dei dirigenti comunali oggetto di valutazione che sono preventivamente individuate in:

1. Funzioni inerenti le procedure di gara, appalto e concorsi

2. Funzioni inerenti gli atti di gestione dei contratti ivi inclusa l'attività necessaria all'assunzione degli impegni di spesa;

3. Funzione di amministrazione e gestione del personale assegnato;

4. funzione inerenti il rilascio di provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, sospensione lavori, attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali autorizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazioni di giudizio o conoscenza;

- che il metodo di valutazione adottato attribuisce uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punteggio conseguibile pari a 100, al quale corrisponde un proporzionale grado di raggiungimento dell'indennità di risultato, e che ad ogni singolo elemento sottoposto a valutazione prevede un punteggio massimo attribuibile di punti 25 per ogni singola funzione valutate (n. funzioni valutate pari a 4) e un parametro di pesatura e di valutazione del 25% così come di seguito riportato;

- che nell'attribuire il singolo punteggio per le funzioni dirigenziali svolte, si valuta se nella propria azione il dirigente: ha posto il "cittadino" al centro delle scelte organizzative, ha operato secondo una logica di risultato, ha gestito l'organizzazione cui è preposto in modo flessibile per processi, ha coinvolto e valorizzato tutte le risorse umane disponibili così come richiesto dal sistema di valutazione;

VISTA la relazione dell'O.I.V. (o del Segretario comunale, o del dirigente) di data....., prot.relativa al dirigente del settore

a) Funzioni inerenti le procedure di gara, appalto e concorsi

Peso: 25%.

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarso	5
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buono	20
Ottimo	25

b) Funzioni inerenti gli atti di gestione dei contratti ivi inclusa l'attività necessaria all'assunzione degli impegni di spesa.

Peso: 25%.

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarso	5
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buono	20
Ottimo	25

c) Funzione di amministrazione e gestione del personale assegnato.

Peso: 25%.

Punteggio massimo attribuibile: 25

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarso	5
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buono	20
Ottimo	25

d) funzione inerenti il rilascio di provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi ecc.

Peso: 25%.

Punteggio massimo attribuibile: punti 25

Parametri di valutazione:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Scarso	5
Largamente migliorabile	10
Sufficiente	15
Buono	20
Ottimo	25

CONSIDERATO che la valutazione dell'attività svolta in relazione alle singole funzioni dal dirigente del settoreper il periodo dal al è la seguente:

Funzioni svolte	Peso	Punteggio parziale massimo ottenibile	Punteggio parziale ottenuto
Procedure gara	25 %	25	
Atti gestione contratti	25 %	25	
Gestione personale	25%	25	
Rilascio provvedimenti	25 %	25	
	100%	100	
Totale punteggio			

- che gli obiettivi gestionali assegnati con il P.R.O o altro strumento analogo, sono stati i seguenti:
.....;;;
- che il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente del settore è pari al in centesimi;
- che la media tra il punteggio ottenuto per la valutazione delle funzioni ed il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è pari a (in centesimi)

DETERMINA

- di attribuire al dirigente del settore per il periodo dal al, la votazione finale di punti al fine del calcolo dell'indennità di risultato attribuibile in base al CCDI ed al sistema di valutazione allegato;
- di disporre che la presente venga trasmessa al dirigente del settore, che può presentare eventuali controdeduzioni entro 10 giorni dal ricevimento del presente provvedimento, nonché al responsabile del Settore personale affinché predisponga gli atti conseguenti per liquidazione dell'indennità di risultato.

San Michele al T.to,

Il Sindaco