



CRITERI DI PESATURA E DI VALUTAZIONE T.P.O.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento disciplina, in applicazione dell'art. 8 del CCRL 1° agosto 2002 e relativamente agli incarichi di posizione organizzativa di cui agli artt. 40-42-43-44-49 del CCRL 07.12.2006, i criteri generali per:

- il conferimento degli incarichi;
- la valutazione delle posizioni e relativa graduazione delle funzioni;
- la valutazione periodica dei dipendenti incaricati.

CONFERIMENTO DELL'INCARICO

Il Direttore individua e conferisce al dipendente l'incarico di posizione organizzativa.

La scelta del dipendente è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

1. analisi delle attitudini e capacità professionali, gestionali e organizzative, in relazione alla posizione organizzativa da ricoprire, desunte anche dal curriculum professionale formativo e culturale del dipendente;
2. colloquio con l'interessato;
3. risultati precedentemente conseguiti dal dipendente interessato, anche in base alla valutazione ottenuta dallo stesso attraverso il sistema di valutazione permanente.

Sono considerati preferibilmente i dipendenti a tempo indeterminato, appartenenti allo stesso Servizio, o al altri, previa mobilità interna.

Il provvedimento dovrà contenere specificatamente le motivazioni addotte per la scelta del dipendente.

Il provvedimento definirà le attribuzioni espressive di volontà con effetti esterni delegate alla posizione stessa.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La Retribuzione di Posizione da assegnare agli **Incaricati di Posizioni Organizzative (art. 41 CCRL 07.12.2006)** è determinata sulla base delle competenze necessarie per l'espletamento della funzione ed in relazione alla complessità organizzativa utilizzando i seguenti **CRITERI DI VALUTAZIONE**:

- a) **numero collaboratori gestiti:**
 - * complessità organizzativa
- b) **potere di coordinazione;**
- c) **complessità:**



UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE DELLE VALLI E DELLE DOLOMITI FRIULANE

- * complessità gestionale e funzionale;
 - * complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti;
 - * tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni.
 - * complessità del sistema relazionale;
 - * autonomia strategica;
- d) **complessità normativa;**
- e) **responsabilità:**
- * autonomia decisionale;
 - * esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e alle responsabilità formali;
- f) **quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite.**

CRITERI DI QUANTIFICAZIONE

Ai diversi **elementi di valutazione** è assegnato un valore su un massimo di 100 in relazione al rilievo che lo stesso riveste per la posizione considerata, come appresso indicato:

- a) **numero collaboratori gestiti: 10**
- b) **potere di coordinazione: 15**
- c) **complessità: 25**
- d) **complessità normativa: 10**
- e) **responsabilità: 20**
- f) **quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite: 20**

Sono quindi conseguibili, al massimo, punti 100 (cento).

La retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 49 CCRL 07.12.2006, deve essere definita entro un valore minimo di **€ 5.200,00** e massimo di **€ 16.000,00**.

È comunque assicurato il valore minimo di € 5.200,00 anche se il punteggio complessivo conseguito risulta inferiore a punti **20** (venti), ed è comunque assicurato il valore massimo di 16.000,00 se il punteggio complessivo conseguito risulta almeno pari a punti 80 (ottanta).

La pesatura delle singole Posizioni organizzative al fine di attribuirne con il punteggio la relativa retribuzione di posizione, compete al Direttore.

In caso di vacanza, temporanea assenza o impedimento dell'incaricato di Posizione organizzativa superiore a 30 giorni, all'incaricato a scavalco della funzione di direzione viene riconosciuta una retribuzione di posizione corrispondente al 50% del valore economico della posizione interessata alla sostituzione, ricalcolato proporzionalmente all'effettiva durata dello scavalco. L'indennità del Titolare verrà ridotta corrispondentemente del medesimo importo.

Resta ferma la facoltà del Direttore di avocare a sé le funzioni attribuite al titolare in caso di assenza di quest'ultimo. Anche in tal caso, si applicherà la riduzione di cui sopra.

L'indennità di posizione complessiva non potrà, in ogni caso, superare i 16.000,00.



UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE DELLE VALLI E DELLE DOLOMITI FRIULANE

La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente nella misura di 1/13 del valore su base annua ed assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per il lavoro straordinario, per un numero pari a 120 ore annue, nonché tutte le indennità correlate ad incarichi o funzioni, fatti salvi i trattamenti incentivanti la produttività di cui all'art. 44 del CCRL 07.12 2006.

Tenuto conto dei predetti elementi e criteri di pesatura, si reputa opportuno e necessario che, per ogni posizione organizzativa, venga predisposto apposito prospetto che riassume sinteticamente gli aspetti, fatti e circostanze salienti che caratterizzano o potranno caratterizzare la prestazione lavorativa individuale nel corso dell'anno; inoltre altresì opportuno prestabilire come di seguito, a titolo orientativo ed anche ai fini di agevolare la partecipazione al procedimento, i riferimenti, i dati e gli elementi anche documentali, ritenuti più significativi e/o specificativi di ogni singolo aspetto di riferimento, ed in particolare:

- a) numero collaboratori gestiti: numero di collaboratori subordinati e/o Unità Operative e/o Servizi da coordinare e gestire per l'espletamento delle attività. Ai Responsabili con assegnato un numero di collaboratori ricompreso tra 0-5 verrà attribuito un valore di 5; a coloro con un numero di collaboratori pari o superiore a 6, il valore attribuito sarà pari a 10.
- b) **potere di coordinazione**: raccordare le politiche rispetto le specificità (es. contrarre con Enti diversi o con diverse Autorità), potere di raccordare, al fine di armonizzarla, l'attività amministrativa che interessi contestualmente più settori dell'Ente ovvero, con riferimento ai subambiti, tra varie P.O. riconducibili ad un medesimo servizio, il potere di coordinare un servizio unico ma che interessa un vasto territorio col fine di uniformarlo;
- c) **complessità**: riferita alla tipologia di compiti ed attività della posizione organizzativa, al rilievo interno e/o esterno degli stessi, alla quantità e tipologia di atti complessi, al grado di competenza specialistico/professionale, alla responsabilità di un solo ente ovvero di più Enti:
 - a. **complessità gestionale e funzionale**: intesa quale presidio di nuclei di attività più o meno diversificati con riferimento sia al numero dei Servizi inseriti nella struttura sia al grado di omogeneità delle attività/materie/funzioni dagli stessi svolte;
 - b. **complessità di procedimenti e/o progetti gestiti**: intesa quale presidio di attività più o meno programmabili che presentano problemi più o meno prevedibili e che possono richiedere al titolare prestazioni operative delicate ed adeguate alle caratteristiche del contesto. L'apprezzamento tiene conto delle caratteristiche prevalenti delle attività in ordine alla loro routinarietà (soluzioni operative di base), media programmabilità e quindi possibile presenza di problemi non prevedibili che richiedono soluzioni adeguate, infine alta frequenza di problemi non prevedibili che richiedono al titolare l'adozione di soluzioni delicate e adeguate;



UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE DELLE VALLI E DELLE DOLOMITI FRIULANE

- c. **tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni:** competenze fondamentali per la posizione relative ad un ambito disciplinare più o meno vasto. L'apprezzamento è quindi riferito all'ampiezza dell'ambito disciplinare che caratterizza la Posizione Organizzativa nella struttura e nell'ambito dell'Ente;
 - d. **relazioni:** quantità e tipologia di relazioni intese come rapporti con la struttura ed il personale, con l'utenza e gli altri Enti, con l'Amministrazione, il Direttore Generale e gli altri Organi di direzione tecnico-amministrativa;
 - e. **autonomia strategica:** rilievo strategico ed impatto sui risultati quali-quantitativi dell'Ente. L'apprezzamento è riferito quindi al rilievo che la Posizione ricopre e/o viene ad assumere ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione ed ai riflessi che la stessa determina e/o può determinare, nell'ambito della struttura complessiva dell'Ente, sui risultati;
 - f. complessità "montana": prestazione resa in territorio montano che, per conformazione e dimensione, denota maggiore complessità nello svolgimento delle relative funzioni.
- d) **complessità normativa:** intesa come quadro normativo di riferimento per lo svolgimento del servizio, con precipuo riferimento alla sua mutevolezza e complessità. L'apprezzamento di tale criterio è direttamente connesso al contesto operativo individuato per il raggiungimento degli obiettivi ed è graduato tra funzioni che in prevalenza presentano caratteri di stabilità o che richiedono una revisione ordinaria e funzioni in continua evoluzione normativa e/o tecnologica e che necessitano di cambiamenti continui nei contenuti e negli schemi operativi;
- e) **responsabilità:** riferita al rispetto della normativa e delle prassi riguardanti i procedimenti e le istruttorie, al grado di esposizione al giudizio e alle responsabilità e alla gestione delle risorse finanziarie:
- a. **autonomia decisionale:** rilevanza e ampiezza delle funzioni che implicano autonomia decisionale. Responsabilità di progetti obiettivo e/o di gruppi di lavoro anche trasversali. Rilevanza delle responsabilità gestionali e di procedimento. Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza e verifica;
 - b. **esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e alle responsabilità formali:** esercizio di funzioni che implicano in maniera più avvertita l'esposizione al giudizio e responsabilità all'interno e soprattutto nei confronti dell'ambiente esterno e connesso grado di rilevanza della responsabilità individuale verso terzi;
- f) quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite: l'apprezzamento è graduato in proporzione all'entità delle somme direttamente gestite dalla Posizione. La declinazione precisa delle tipologie di risorse prese in considerazione al fine della quantificazione di detto valore sarà effettuato con decreto di conferimento a firma del Direttore Generale.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO



UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE DELLE VALLI E DELLE DOLOMITI FRIULANE

La valutazione delle attività svolte, dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, dell'integrazione organizzativa e dello sviluppo delle competenze nell'anno di riferimento compete al Direttore Generale dell'U.T.I. mediante l'utilizzo di idonea scheda di valutazione che sarà, altresì, verificata e vistata dall'O.I.V.

Il T.P.O., qualora intendesse proporre dei rilievi alla valutazione di cui sopra, potrà presentare entro 10 giorni delle osservazioni scritte e, nel medesimo termine, il Direttore potrà confermare o modificare la valutazione precedentemente adottata.

L'importo della retribuzione di risultato non può superare il 35%, né essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione specificamente attribuita.

Nel complesso, ai fini della valutazione della prestazione degli Incaricati di Posizioni Organizzative, si ritiene coerente fare riferimento a tre categorie di elementi oggetto di analisi:

- a. I risultati
- b. L'integrazione organizzativa
- c. Lo sviluppo delle competenze

La categoria A) misura i risultati con riferimento sia alla gestione del budget legato al P.E.G. sia al conseguimento degli obiettivi - Progetti strategici. Il valore attribuito a tale voce è pari al 40% della retribuzione di risultato complessiva e, segnatamente, il 10% è legato alla gestione del budget e il restante 30% ai risultati nella gestione dei progetti strategici;

La categoria B) misura il miglioramento e l'integrazione organizzativa con riferimento alle seguenti aree:

1. collaborazione ed integrazione con altri servizi dell'Ente e degli altri Enti;
2. collaborazione e buone relazioni all'interno del proprio servizio;

Tale categoria rappresenta il 30% della retribuzione di risultato finale.

La categoria C) misura il grado di sviluppo delle competenze relative tanto ai comportamenti individuali, tanto alla realizzazione del proprio percorso formativo. Questa voce è pari al 30% della retribuzione di risultato complessiva e, precisamente, il 10% è legato ai comportamenti ad efficacia personale e il restante 20% al piano formativo individuale.

Resta inteso, che la definizione di dettaglio delle modalità operative e dei tempi necessari per la valutazione dei Responsabili di servizio, Titolari di posizione organizzativa, sarà contenuta negli atti di approvazione del P.E.G., del piano delle performance e, in generale, in ogni provvedimento concernente il sistema di valutazione in vigore nell'Ente.