

**CONSORZIO
SERVIZI ECOLOGIA ED AMBIENTE
c/o SEDE MUNICIPALE SALUZZO**

**DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE**

VERBALE N. 22

**OGGETTO: SISTEMA VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE –
ISTITUZIONE AREA POSIZIONE ORGANIZZATIVA – ATTIVAZIONE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA - “ESPERTO PROFESSIONALE
AMBIENTALE” – DETERMINAZIONI.**

**L'anno DUEMILADIECI addì DICIANNOVE del mese di APRILE, alle ore 17.20,
nella sede operativa del Consorzio, P.zza Risorgimento n. 2, si è riunito il Consiglio di
Amministrazione del Consorzio Servizi Ecologia ed Ambiente.**

Sono intervenuti i Signori:

**GALLIANO Prof. ALDO
MOLINENGO PIETRO BENVENUTO
TOSELLI CHIARA
BOSIO LUCA LUIGI
CARENA MARCO**

**PRESIDENTE
MEMBRO
MEMBRO
MEMBRO
MEMBRO**

Sono assenti i Signori:

**Assiste alla seduta in qualità di Segretario Generale del Consorzio il Signor FLESIA
CAPORGNO dott. Paolo.**

**Riconosciuta legale l'adunanza il Sig. GALLIANO Prof. ALDO, nella sua qualità di
Presidente del Consorzio Servizi Ecologia ed Ambiente, assume la Presidenza e dichiara aperta la
seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.**

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Premesso che:

- l'ordinamento professionale dei dipendenti degli enti locali ha introdotto, la possibilità di istituire, l'area delle posizioni organizzative. La previsione si traduce nella conferibilità di incarichi a termine a personale non avente la qualifica dirigenziale, con conseguente revocabilità dell'incarico e sistema di retribuzione collegata, sia pure in percentuale, ai risultati ottenuti;

L'istituzione (in dotazione organica e, quindi, con provvedimento di giunta) di posizioni di lavoro richiede lo svolgimento delle seguenti funzioni, in alternativa,, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

1. direzione d'unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzate da elevata autonomia gestionale ed organizzativa;
2. attività con contenuti d'alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea e/o scuole universitarie e/o iscrizione ad albi professionali;
3. attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza;

Le posizioni possono essere assegnate solo a dipendenti inquadrati nella categoria D), sulla base e per effetto di un incarico a termine; una volta individuate, le predette posizioni sono conferite, con atto scritto e motivato del dirigente e per una durata massima di 5 anni. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a mutamenti organizzativi intervenuti o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi;

L'individuazione e la "pesatura" delle posizioni deve avvenire secondo criteri di trasparenza e predefiniti ed analogo percorso è previsto per la valutazione;

Considerato che l'individuazione delle nuove posizioni scaturisce dall'analisi di responsabilità sostanziali attribuibili al posto di lavoro e corrispondenti livelli di autonomia (nella gestione o nell'esercizio delle attività professionali e di supporto), le responsabilità ed autonomia sono individuate in relazione alle seguenti condizioni:

- attività di gestione precisamente definite e di cui rispondere;
- gestione risorse umane, finanziarie e strumentali da organizzare in autonomia;
- possibilità di assumere decisioni sulla gestione e sulle attività;
- riconoscimento della loro autonomia attraverso il conferimento di poteri interni dell'unità organizzativa individuata, pur senza riconoscere poteri di rappresentanza esterna dell'Ente;

Le posizioni organizzative sono posizioni lavorative coperte da funzionari di categoria D cui vengono attribuiti ulteriori compiti e responsabilità per un periodo limitato. Tali funzionari sono pertanto tenuti al rispetto del mansionario di categoria e della disciplina delle mansioni – compresa l'eventualità di dover svolgere mansioni della categoria inferiore – e sono soggetti al rapporto di subordinazione gerarchica nei confronti del dirigente preposto all'ufficio così come chiaramente sancito dalla lettera h) dell'art. 23 del CCNL 6/7/95 come modificato dall'art.23 del CCNL 22/1/2004;

Ora, questo Ente si trova in una situazione del tutto peculiare, nel senso che, pur necessitando di una figura dirigenziale a vertice della struttura (con competenze in ambito tecnico ambientale), prevista in dotazione organica, non può assumerla in considerazione dei vincoli assunzionali, nonché in forza dei limiti sinora consentiti dagli Enti consorziati. Al momento infatti si supplisce attraverso un comando temporaneo a tempo parziale di figura dirigenziale tecnica di ente consorziato, per due ore alla settimana. La situazione è caratterizzata da precarietà, e si rende indispensabile disporre di una posizione organizzativa che provveda proprio a svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, specializzazione, a supporto dell'attività del dirigente, in modo da disporre complessivamente delle prestazioni tecnico operative indispensabili a questo Consorzio.

Si ritiene pertanto indispensabile istituire l'area delle posizioni organizzative, con istituzione di posizione di lavoro che richieda, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento delle seguenti attività, intese sempre come supporto al Dirigente di area:

- *impostazione, elaborazione di processi tecnici di erogazione dei servizi ambientali ai Comuni consorziati, da tradurre in direttive operative per il soggetto appaltatore, nell'ambito dei servizi affidati; materia particolare, tenendo conto del previsto implemento delle modalità di raccolta dei rifiuti (riduzione cassonettizzazione stradale, incremento servizi domiciliari); questa attività richiede particolare competenza tecnica, correlata al possesso del diploma di laurea in ambito ambientale ingegneristico;*
- *impostazione, elaborazione processi operativi di attuazione delle direttive dell'organo di governo, in materia di sensibilizzazione ambientale (che richiede capacità pianificatoria per quanto concerne le iniziative con Istituti scolastici, enti, attività di promozione);*
- *supporto alla supervisione, al controllo andamento gestionale piattaforma di valorizzazione di Villafalletto; ambito particolarmente delicato, in considerazione della presenza di vincoli contrattuali in materia di quantitativi da conferire, di direttive da parte di organismi superiori (A.T.O., Provincia), di circostanze particolari e in evoluzione costante (variazione percentuale differenziata, con conseguenze pratiche sui quantitativi conferiti); anche questa attività richiede particolare competenza tecnica, correlata al possesso del diploma di laurea di cui sopra;*
- *supporto supervisione processi inerenti gli smaltimenti: scelta destinazioni, attuazione politiche di sinergia tra gli impianti, economicità delle attività; i contenuti di alta professionalità e specializzazione sono correlati soprattutto al diploma di laurea;*

Va rilevato d'altra parte che questa soluzione risulta anche maggiormente economica rispetto all'assunzione di un dirigente, poiché:

- l'imputazione dei costi è accollata al fondo salario accessorio;
- i costi sono inferiori rispetto all'assunzione di un dirigente a tempo pieno;

Dato atto che sono state predisposte le schede di valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità, nonché i criteri generali, come da allegato;

Dato atto che è stata data informazione alle OO.SS., nell'ambito dell'iter di prima costituzione del fondo salario accessorio;

Dato atto che con separato provvedimento si è provveduto a ridefinire la struttura organizzativa-dotazione organica, e che risulta istituito ed attivato il nucleo di valutazione; dato atto inoltre che i principi di razionalizzazione ex lege sono attuati in questo Ente;

Acquisito il parere, favorevole, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, reso dal responsabile del servizio interessato-segretario dell'ente, ai sensi art. 49 d. lgs. N. 267/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli palesemente espressi

DELIBERA

1) di istituire l'area delle posizioni organizzative, comprendente n. 1 posizione di lavoro richiedente, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità correlate a diplomi di laurea e alla iscrizione in albo professionale, come di seguito indicato:

- *impostazione, elaborazione di processi tecnici di erogazione dei servizi ambientali ai Comuni consorziati, da tradurre in direttive operative per il soggetto appaltatore, nell'ambito dei servizi affidati; materia particolare, tenendo conto del previsto implemento delle modalità di raccolta dei rifiuti (riduzione cassonettizzazione stradale, incremento servizi domiciliari); questa attività richiede particolare competenza tecnica, correlata al possesso del diploma di laurea in ambito ambientale ingegneristico;*
- *impostazione, elaborazione processi operativi di attuazione delle direttive dell'organo di governo, in materia di sensibilizzazione ambientale (che richiede capacità pianificatoria per quanto concerne le iniziative con Istituti scolastici, enti, attività di promozione);*
- *supporto alla supervisione, al controllo andamento gestionale piattaforma di valorizzazione di Villafalletto; ambito particolarmente delicato, in considerazione della presenza di vincoli contrattuali in materia di quantitativi da conferire, di direttive da parte di organismi superiori (A.T.O., Provincia), di circostanze particolari e in evoluzione costante (variazione percentuale differenziata, con conseguenze pratiche sui quantitativi conferiti); anche questa attività richiede particolare competenza tecnica, correlata al possesso del diploma di laurea di cui sopra;*
- *supporto supervisione processi inerenti gli smaltimenti: scelta destinazioni, attuazione politiche di sinergia tra gli impianti, economicità delle attività; i contenuti di alta professionalità e specializzazione sono correlati soprattutto al diploma di laurea*

intesi quali supporto al Dirigente tecnico di vertice, per le motivazioni e date le circostanze indicate in premessa;

2) di adottare le schede di valutazione e criteri generali, allegati, dando atto che il conferimento dell'incarico sarà conferito dal Dirigente ai sensi e con le modalità dell'art. 9 CCNL 31.3.1999,

assumendo quale limite di spesa complessiva i valori già esaminati con il medesimo e tenuti in considerazione nell'ambito della costituzione del fondo salario accessorio.

3) di attivare la posizione organizzativa "ESPERTO PROFESSIONALE AMBIENTALE" con decorrenza dall'efficacia delle disposizioni del CCDI di questo Ente, e riferimento a inizio mensilità, emanando direttiva per l'individuazione del titolare della stessa nell'ing. Marco Lerda con riferimento ai criteri di cui all'allegato, correlati alle funzioni sopra indicate.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione, riconosciuta l'urgenza, dichiara, con unanime e palese votazione, immediatamente eseguibile la presente deliberazione.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale.

IL PRESIDENTE

F.to GALLIANO Prof. Aldo

IL SEGRETARIO

F.to Flesia Caporgno Paolo

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Saluzzo, li 29 APR. 2010



IL SEGRETARIO

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

è stato pubblicato

Il presente verbale ----- all'Albo Pretorio del Comune di Saluzzo per
è in corso di pubblicazione
quindici giorni consecutivi e cioè:

dal 29 APR. 2010

al 14 MAG. 2010

ai sensi di legge.

OPPOSIZIONI:

IL SEGRETARIO

Comunicato al Prefetto il

Prot. n.

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

Divenuto esecutivo per decorrenza dei termini il

ai sensi di legge.

IL SEGRETARIO

CONSORZIO SERVIZI ECOLOGIA E AMBIENTE

Provincia di Cuneo

DISCIPLINA

PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA

DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art.1
Campo di applicazione

1. La presente disciplina definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.8, 9, 10, ed 11 del CCNL 1998/2001 (31.03.1999) e successive modifiche ed integrazioni apportate dal CCNL 2002/2005 (24.02.2004).

Art.2
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Possono essere individuati titolari di posizione organizzativa i dipendenti appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, in relazione alla coerenza tra titolo di studio, esperienza e specializzazioni professionali, e la posizione di lavoro da attivare, come più oltre indicato.
2. I responsabili di servizio sono individuati titolari di posizione organizzativa ai sensi delle norme contrattuali vigenti.

Art.3
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni apportate dal CCNL 2002/2005 (24.02.2004).
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità, o di un massimo pari ad € 16.000,00 se trattasi di alta professionalità;
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita per i valori di posizione ricompresa tra € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42, o di un massimo del 30%, se trattasi di alta professionalità. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura del nucleo di valutazione o di analoghi controlli interni attivati.

Art.4
Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato.

Art.5
Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato

2. La graduazione della retribuzione di risultato per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato.

Art.6

Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Dirigente/Responsabile di servizio, tenuto conto degli obiettivi assegnati, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria D, con propri atti, e nei limiti delle posizioni attivate dall'organo di governo e delle direttive dello stesso, provvedendo alla "pesatura" della stessa in applicazione dei presenti criteri generali.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 della presente disciplina.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo di mesi 12, rinnovabili annualmente sino ad un massimo non superiore a cinque anni e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, secondo le modalità espresse nell'allegato.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 7

Valutazione annuale e contraddittorio

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale, a cura del nucleo/organo di valutazione, in base ai criteri indicati nell'allegato.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

Art. 8

Norme finali

1. La presente disciplina è immediatamente operativa.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'

COMPLESSITA' - Discrezionalità dell'attività	valore massimo 5
COMPLESSITA' - Tasso di innovazione	Valore massimo 5
RESPONSABILITA' FORMALI - Gestibilità della responsabilità	Valore massimo 10
RESPONSABILITA' - Entità delle sanzioni	Valore massimo 10
RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA - Ricaduta organizzativa	Valore massimo 5
RESPONSABILITA' - Entità del rischio	Valore massimo 5
RISORSE ECONOMICHE GESTITE - Discrezionalità	Valore massimo 5
RISORSE ECONOMICHE GESTITE - Dimensione del budget	Valore massimo 10
DELEGA DI PROVVEDIMENTI DIRIGENZIALI -	Valore massimo 20
SUPERVISIONE PROCESSI -	Valore massimo 5
SUPERVISIONE PROCESSI - ambiti operativi	Valore massimo 10
COMPETENZE - Competenze richieste	Valore massimo 5
COMPETENZE - Esperienza richiesta	Valore massimo 5
VALORE MASSIMO TOTALE	100

Corrispondenza con la retribuzione di posizione

Punteggio da 100 a 90= massimo della retribuzione di posizione (€. **12.911,42** per le posizioni organizzative, €. **16.000** per le alte professionalità)

Punteggio da 89 a 80 = €. **11.000** per le posizioni organizzative, €. **11.500** per le alte professionalità

Punteggio da 79 a 75 = € **10.000** per le posizioni organizzative, € **10.500** per le alte professionalità

Punteggio da 74 a 70 = € **9.000** per le posizioni organizzative, € **9.500** per le alte professionalità

Punteggio da 69 a 60 = €. **7.000** per le posizioni organizzative, €. **7.500** per le alte professionalità

Punteggio da 59 a 50 = €. **6.000** per le posizioni organizzative, €. **6.500** per le alte professionalità

Punteggio da 49 a 40 = €. **5.164,56** per le posizioni organizzative €. **5.500** per le alte professionalità

Punteggio da 39 a 30 = €. **5.164,57** per le alte professionalità.

COMPLESSITA' - Discrezionalità dell'attività valore massimo 5

grado 3 = 5

grado 2 = 2

Grado 1=1

	Grado 1	Grado 2	Grado 3
Discrezionalità dell'attività	<ul style="list-style-type: none"> - Bassa discrezionalità dell'attività - Attività routinarie e ripetitive - Scarsa/media complessità dei problemi - Schemi di riferimento definiti - Possibilità di ricorso a conoscenze di base - Limitate possibilità di soluzione dei problemi 	<ul style="list-style-type: none"> - Media discrezionalità dell'attività - Attività routinarie e ad hoc - Discreta complessità dei problemi - Necessità di riferimento a modelli esterni applicabili per analogia - Ampie possibilità di soluzione dei problemi 	<ul style="list-style-type: none"> - Alta discrezionalità dell'attività - Attività ad hoc - Elevata complessità dei problemi - Necessità di riferimento a modelli teorici non immediatamente utilizzabili - Possibilità di soluzione estremamente variabile

COMPLESSITA' – Tasso di innovazione

Valore massimo 5

Grado 1 = 2

grado 2 = 5

	Grado 1	Grado 2
Tasso di innovazione	<ul style="list-style-type: none"> - Bassa innovazione della normativa - Normali margini interpretativi - Normale necessità di aggiornamento - Bassa innovazione tecnologica - Bassa innovazione ambientale - Normale necessità di aggiornamento relativo alle procedure dell'ente, a regolamenti, a norme, a tecniche e tecnologie 	<ul style="list-style-type: none"> - Alta innovazione della normativa - Elevati margini interpretativi - Alto livello di innovazione tecnologica - Alta innovazione ambientale - Continua necessità di aggiornamento relativo alle procedure dell'ente, a regolamenti, a norme, a tecniche e tecnologie

RESPONSABILITA' FORMALI - Gestibilità della responsabilità

Valore massimo 10

Grado 1 = 1

grado 2 = 2

grado 3 = 5

	Grado 1	Grado 2	Grado 3
Responsabilità Amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Alta gestibilità della responsabilità - Controllo completo delle responsabilità 	<ul style="list-style-type: none"> - Media gestibilità della responsabilità - Possibilità di controllare almeno in parte la propria responsabilità 	<ul style="list-style-type: none"> - Bassa gestibilità della responsabilità - Nessun controllo della posizione sulla responsabilità
Responsabilità Penale	<ul style="list-style-type: none"> - Alta gestibilità della responsabilità - Controllo completo delle responsabilità 	<ul style="list-style-type: none"> - Media gestibilità della responsabilità - Possibilità di controllare almeno in parte la propria responsabilità 	<ul style="list-style-type: none"> - Bassa gestibilità della responsabilità - Nessun controllo della posizione sulla responsabilità

RESPONSABILITA' - Entità della sanzioni

Valore massimo 10

Grado 1 = 1

grado 2 = 2

grado 3 = 5

	Grado 1	Grado 2	Grado 3		
Responsabilità Amministrativa	- Bassa entità della sanzione	- Media entità della sanzione	- Alta entità della sanzione		
Responsabilità Pendle	- Bassa entità della sanzione	- Media entità della sanzione	- Alta gestibilità della responsabilità - Controllo completo della propria responsabilità		

RESPONSABILITA' - Entità del rischio

Valore massimo 5

Grado 1 = 1

grado 2 = 1,5

grado 3 = 2,5

	Grado 1	Grado 2	Grado 3			
Responsabilità Organizzativa	- Bassa entità del rischio	- Media entità del rischio	- Alta entità del rischio			
Responsabilità di immagine	- Bassa entità del rischio	- Media entità del rischio	- Alta entità del rischio			

RISORSE ECONOMICHE GESTITE – Discrezionalità Valore massimo 5

grado 3 = 5

grado 2 = 2

Grado 1 = 1

	Grado 1	Grado 2	Grado 3
Discrezionalità della gestione	- Bassa discrezionalità della gestione - La gestione è vincolata e/o di responsabilità di altra posizione	- Media discrezionalità della gestione - Si gestisce parte del budget in autonomia e si collabora alla gestione economica complessiva	- Alta discrezionalità della gestione - Si gestisce il budget attribuito in totale autonomia

RISORSE ECONOMICHE GESTITE – Dimensione del budget

Valore massimo 10

grado 3 = 10

grado 2 = 5

Grado 1 = 1

	Grado 1	Grado 2	Grado 3
Dimensione del budget	- Fino a 260 Mila Euro	- Da 260 Mila Euro a 520 Mila Euro	- Oltre 520 Mila Euro

DELEGA DI PROVVEDIMENTI DIRIGENZIALI – Valore massimo 20

Grado 1 = 5

grado 2 = 10

grado 3 = 20

	Grado 1	Grado 2	Grado 3
Delega-responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> - delega di certificati, liquidazioni, atti su preesistenti provvedimenti 	<ul style="list-style-type: none"> - delega occasionale di provvedimenti dirigenziali finali 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilità di servizio Rappresentanza esterna

SUPERVISIONE PROCESSI – Valore massimo 5

Grado 1 = 1

grado 2 = 2

grado 3 = 5

	Grado 1	Grado 2	Grado 3
Tipologia processi	<ul style="list-style-type: none"> - processi omogenei e ricorrenti, prevalentemente esecutivi 	<ul style="list-style-type: none"> - processi richiedenti autonomia operativa e capacità di analisi media 	<ul style="list-style-type: none"> Processi richiedenti forte capacità di analisi a livello di ambito territoriale, capacità di sintesi, rielaborazione, aggiustamento iter

COMPETENZE – Competenze richieste Valore massimo 5

Grado 1 = 1

grado 2 = 2

grado 3 = 5

	Grado 1	Grado 2	Grado 3
Competenze richieste	<p>Conoscenza di attività standardizzate ed uso di strumenti semplici</p> <p>Sono previste conoscenze specialistiche</p> <p>Normali capacità di analisi</p> <p>Normali capacità di comunicazione</p> <p>Normale creatività</p>	<p>Conoscenza di strumenti complessi</p> <p>Sono necessarie elevate conoscenze specialistiche</p> <p>Buone capacità di analisi e sintesi</p> <p>Buone capacità di comunicazione orale e scritta</p> <p>Buona creatività</p>	<p>Conoscenza di strumenti complessi e di management</p> <p>Sono necessarie elevate conoscenze plurispecialistiche</p> <p>Ottime capacità di analisi e sintesi</p> <p>Ottime capacità di comunicazione orale e scritta</p> <p>Elevata creatività</p>

COMPETENZE – Esperienza richiesta Valore massimo 5

Grado 1 = 1

grado 2 = 2

grado 3 = 5

	Grado 1	Grado 2	Grado 3
Esperienza richiesta	<p>- almeno 1 anno</p>	<p>- Da 2 a 3 anni</p>	<p>- Oltre 3 anni</p>

Valutazione dell'attività svolta ai fini del riconoscimento dell'indennità del risultato

1. Entro il 31 gennaio di ciascun anno il dipendente cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, presenta al Dirigente e all'organismo di valutazione una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione, in particolare, dei risultati conseguiti, delle risorse utilizzate, dei tempi di definizione dei procedimenti, dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita alle altre strutture o da queste ricevuta, della realizzazione delle procedure avviate. Tale parte della relazione sarà oggetto della valutazione di cui ai commi successivi.
2. Nella relazione di cui al comma 1 saranno altresì indicati i piani di attività e gli obiettivi che il dipendente cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa ha realizzato nel corso del precedente anno, nonché i piani di attività e gli obiettivi che si propone di raggiungere nel corso dell'anno che potranno essere eventualmente integrate, ferma restando la compatibilità delle integrazioni con le risorse poste a disposizione della posizione organizzativa.
3. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di posizione organizzativa, è soggetto a specifica e periodica valutazione, con cadenza annuale.
4. La valutazione viene effettuata dal Dirigente. In relazione alle attività svolte ed ai risultati conseguiti, il valutatore attribuisce, con adeguata motivazione e sulla base di specifici reports di rilevazione da redigere, un punteggio fino a 100. La valutazione è da considerarsi positiva se il dipendente riporta un punteggio non inferiore a 60.
5. I criteri cui sarà parametrato il giudizio sono i seguenti:

Grado di conseguimento degli obiettivi del perseguimento degli stessi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta, o da analoghi strumenti di programmazione ;	Max. pt. 30
Grado di capacità di promuovere la qualità dei servizi offerti nel rispetto dei termini procedurali, della correttezza tecnico - amministrativa degli atti, dei provvedimenti e dei pareri proposti, adottati e resi, senza eccessivi formalismi;	Max. pt. 20

Grado di funzionalità della struttura cui è preposto e del corretto impiego delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate;	Max. pt. 20
Capacità di relazioni all'interno e all'esterno della struttura, attraverso un fattivo spirito collaborativo nei confronti di Amministratori, colleghi e utenti;	Max. pt. 10
Grado di coinvolgimento nei processi dell'Amministrazione e capacità propositive;	Max. pt. 20

6. La valutazione positiva dà titolo alla conferma nell'incarico ricoperto ed alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura stabilita dal successivo articolo
7. In caso di valutazione negativa, prima della sua formalizzazione, il Dirigente acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia. Il procedimento è avviato con la contestazione al dipendente delle mancanze che potrebbero dar luogo alla revoca e concedendo al dipendente stesso un termine non inferiore a 10 giorni per controdedurre.
8. La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente comporta la revoca della titolarità della posizione. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.
9. L'esito della valutazione periodica è comunicato al dipendente ed è riportato nel suo fascicolo personale. Avverso l'esito della valutazione è ammesso ricorso, che viene deciso con le procedure di cui ai precedenti commi 7 e 8, ove la valutazione complessiva sia inferiore a 85 punti.
10. La retribuzione di risultato spetta:
 - Nella misura intera se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente periodo un punteggio compreso tra 85 e 100 punti;
 - Nella misura del 75% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 70 e 84 punti;
 - Nella misura del 50% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 60 e 69 punti.

CONSORZIO SERVIZI ECOLOGIA E AMBIENTE SALUZZO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DETERMINAZIONE VALORE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA :
"SPECIALISTA AREA TECNICA"

Fattore di valutazione:	Valore massimo totale:	Valore massimo parziale:	Punteggio attribuito:
1) COMPLESSITA' - Discrezionalità dell'attività :	5		
a) Grado 1 = 1		1	
Bassa discrezionalità dell'attività Attività routinarie e ripetitive Scarsa/media complessità dei problemi Schemi di riferimento definiti Possibilità di ricorso a conoscenze di base Limitate Possibilità di soluzione dei problemi			
b) Grado 2 = 2		2	
Media discrezionalità dell'attività Attività routinarie e ad hoc Discreta complessità dei problemi Necessità di riferimento a modelli esterni applicabili per analogia Ampie possibilità di soluzione dei problemi			
c) Grado 3 = 5		5	
Alta discrezionalità dell'attività Attività ad hoc			

Elevata complessità dei problemi

Necessità di riferimento a modelli teorici non immediatamente utilizzabili

Possibilità di soluzione estremamente variabile

2) COMPLESSITA' - Tasso di innovazione :

5

a) Grado 1 = 2

Bassa innovazione della normativa

Normali margini interpretativi

Normale necessità di aggiornamento

Bassa innovazione tecnologica

Bassa innovazione ambientale

Normale necessità di aggiornamento relativo alle procedure dell'ente, a regolamenti, a norme, a tecniche e tecnologie

b) Grado 2 = 5

Alta innovazione della normativa

Elevati margini interpretativi

Alto livello di innovazione tecnologica

Alta innovazione ambientale

Continua necessità di aggiornamento relativo alle procedure dell'ente, a regolamenti, a norme, a tecniche e tecnologie

3) RESPONSABILITA' FORMALI - Gestibilità della responsabilità :

10

Responsabilità Amministrativa : max 5

a) Grado 1 = 1

Alta gestibilità della responsabilità

Controllo completo delle responsabilità

b) Grado 2 = 2

Media gestibilità della responsabilità

Possibilità di controllare almeno in parte la propria responsabilità

c) Grado 3 = 5

Bassa gestibilità della responsabilità

Nessun controllo della posizione sulla responsabilità

Responsabilità Penale : max 5

a) Grado 1 = 1

Alta gestibilità della responsabilità

Controllo completo delle responsabilità

b) Grado 2 = 2

Media gestibilità della responsabilità
 Possibilità di controllare almeno in parte la propria responsabilità
 c) Grado 3 = 5
 Bassa gestibilità della responsabilità
 Nessun controllo della posizione sulla responsabilità

5

Pagina 1

10

4) RESPONSABILITA' - Entità delle sanzioni :

Responsabilità Amministrativa : max 5

a) Grado 1 = 1

Bassa entità della sanzione

b) Grado 2 = 2

Media entità della sanzione

c) Grado 3 = 5

Alta entità della sanzione

1

2

5

Responsabilità Penale : max 5

a) Grado 1 = 1

Bassa entità della sanzione

b) Grado 2 = 2

Media entità della sanzione

c) Grado 3 = 5

Alta entità della sanzione

1

2

5

5) RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA – Ricaduta organizzativa :

5

Responsabilità Organizzativa : max 2,5

a) Grado 1 = 1

La ricaduta org.va è prevalentemente interna all'organizzazione

b) Grado 2 = 2,5

La ricaduta org.va è prevalentemente esterna all'organizzazione

1

2,5

Responsabilità di immagine : max 2,5

a) Grado 1 = 1

La ricaduta org.va è prevalentemente interna all'organizzazione

b) Grado 2 = 2,5

La ricaduta org.va è prevalentemente esterna all'organizzazione

1

2,5

6) RESPONSABILITA' - Entità del rischio :

5

Responsabilità Organizzativa : max 2,5

a) Grado 1 = 1

Bassa entità del rischio

b) Grado 2 = 1,5

Media entità del rischio

c) Grado 3 = 2,5

Alta entità del rischio

1

1,5

2,5

Responsabilità di immagine : max 2,5

a) Grado 1 = 1

Bassa entità del rischio

b) Grado 2 = 1,5

Media entità del rischio

c) Grado 3 = 2,5

Alta entità del rischio

1

1,5

2,5

7) RISORSE ECONOMICHE GESTITE – Discrezionalità :

5

a) Grado 1 = 1

Bassa discrezionalità della gestione

La gestione è vincolata e/o di responsabilità di altra posizione

b) Grado 2 = 2

Media discrezionalità della gestione

Si gestisce parte del budget in autonomia e si collabora alla gestione economica complessiva

c) Grado 3 = 5

Alta discrezionalità della gestione

Si gestisce il budget attribuito in totale autonomia

1

2

5

8) RISORSE ECONOMICHE GESTITE – Dimensione del budget :

10

1
5
10

a) Grado 1 = 1

Fino a 260 Mila Euro

b) Grado 2 = 5

Da 260 Mila Euro a 520 Mila Euro

c) Grado 3 = 10

Oltre 520 Mila Euro

9) DELEGA DI PROVVEDIMENTI DIRIGENZIALI :

20

a) Grado 1 = 5

delega di certificati, liquidazioni, atti su preesistenti provvedimenti

b) Grado 2 = 10

delega occasionale di provvedimenti dirigenziali finali

c) Grado 3 = 20

responsabilità di servizio
rappresentanza esterna

10) SUPERVISIONE PROCESSI :

5

a) Grado 1 = 1

processi omogenei e ricorrenti, prevalentemente esecutivi

b) Grado 2 = 2

processi richiedenti autonomia operativa e capacità di analisi media

c) Grado 3 = 5

processi richiedenti forte capacità di analisi a livello di ambito territoriale,
capacità di sintesi, rielaborazione, aggiustamento iter

11) SUPERVISIONE PROCESSI: ambiti operativi :

10

a) Grado 1 = 4

4

solo ambito operativo d'ufficio

b) Grado 2 = 6

ambito operativo territoriale limitato a parte dei Comuni consorziati

c) Grado 3 = 10

ambito operativo coincidente con la totalità dei Comuni consorziati

6,00

10

12) COMPETENZE – Competenze richieste :

5

a) Grado 1 = 1

Conoscenza di attività standardizzate ed uso di strumenti semplici

Sono previste conoscenze specialistiche

Normali capacità di analisi

Normali capacità di comunicazione

Normale creatività

b) Grado 2 = 2

Conoscenza di strumenti complessi

Sono necessarie elevate conoscenze specialistiche

Buone capacità di analisi e sintesi

Buone capacità di comunicazione orale e scritta

Buona creatività

c) Grado 3 = 5

Conoscenza di strumenti complessi e di management

Sono necessarie elevate conoscenze plurispecialistiche

Ottime capacità di analisi e sintesi

Ottime capacità di comunicazione orale e scritta

Elevata creatività

2

5

13) COMPETENZE – Esperienza richiesta :

5

a) Grado 1 = 1

almeno un anno

b) Grado 2 = 2

Da 2 a 3 anni

c) Grado 3 = 5

oltre 3 anni

1

2

5

TOTALE

100

,00

Il Segretario

Il Dirigente del Servizio

Data