

Allegato A alla deliberazione di Giunta Comunale n. 54/2012

Si richiamano:

- gli artt. 107 e 109 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.lgs n. 267/2000, nonché gli articoli 2 c. 1, 4, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001 e l'articolo 25 del d.lgs. 150/2009;
- gli artt. dal n. 8 al n. 10 del CCNL 31.3.1999, che disciplinano l'istituzione delle posizioni organizzative, il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti ai medesimi responsabili appartenenti alla categoria D;
- l'art. 19 e ss. del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Marostica;
- l'articolo 2 c. 1 del regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione associato, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 17-02-2011;
- l'articolo 6 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance.

Si ricorda che, in forza dell'art. 10 del ccnl del 31.03.1999:

- per il personale titolare delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 comma 1 lett. a) del medesimo ccnl del 31.03.1999 è previsto un trattamento economico accessorio composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato;
- la retribuzione di posizione annua lorda, per tredici mensilità, varia da un minimo di Euro 5.164,57= ad un massimo di Euro 12.911,42=;
- la retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita;
- che ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle P.O. individuate.

Oggetto della valutazione sono il ruolo organizzativo e la responsabilità ricoperta dalla posizione.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti dal Sindaco, con la durata nel provvedimento stesso stabilita, per ciascuna posizione individuata ed in conformità a quanto previsto nei regolamenti di organizzazione degli uffici e servizi degli enti, tenendo conto dell'effettiva attitudine e capacità professionale nonché dei risultati ottenuti; alla scadenza l'incarico è prorogato di diritto fino alla nuova nomina.

La graduazione delle posizioni organizzative e del relativo trattamento economico, nel limite dell'importo complessivo massimo stanziato annualmente nel Bilancio di previsione, è effettuata dal Sindaco su proposta del nucleo di valutazione nel rispetto della metodologia allegata.

I fattori di valutazione, tenuto conto di quanto statuito – in termini di organizzazione, attribuzioni e competenze – con il Regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici, sono individuati nei seguenti tre (articolati in voci) come segue:

1. Ampiezza e complessità organizzativa (totale fattore max punti 60; max punti 20 per voce)
 - Complessità delle relazioni interne
 - Criticità e differenziazione dell'articolazione interna

- Complessità nelle relazioni esterne
2. Competenze (totale fattore max punti 60; max punti 20 per voce)
- entità ed importanza delle risorse assegnate con riferimento al personale
 - entità, natura e strategicità delle risorse economico-finanziarie e strumentali assegnate per la gestione
 - responsabilità formale e sostanziale della gestione, rischio connesso alla azione e alle decisioni
3. Professionalità (totale fattore max punti 20; max punti 20 la voce)
- Esperienza, grado di specializzazione richiesto, livello di approfondimento;

I punti assegnati a ciascuna voce possono essere ripartiti in sub-voci.

Il nucleo di valutazione opera con il metodo della comparazione dei fattori, secondo gli elementi sopra elencati all'interno del punteggio disponibile. Il punteggio può essere valutato, all'interno di ciascun elemento anche per fasce da un minimo ad un massimo.

Il trattamento economico di posizione organizzativa è attribuito per ciascuna delle posizioni individuate, nel limite dell'importo complessivo massimo stanziato annualmente nel Bilancio di previsione. Tale trattamento può pertanto subire variazioni, fermo il rapporto di graduazione tra le posizioni stesse, come predefinito. Il trattamento inoltre può subire variazioni a causa della modificazione dei compiti assegnati, qualora essa sia valutata come significativa alla luce dei criteri individuati.