



**VERBALE DELL'INCONTRO
CON L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
Comune di Portomaggiore - Comune di Argenta- Comune di
Ostellato -Unione
10.02.2016**

Pesatura posizioni dirigenziali Comune di Portomaggiore e Argenta anno 2015

Per il 2015, stante il verificarsi di diversi eventi ritenuti significativi a livello organizzativo quali:

- Conferimento di nuove funzioni all'unione dei Comuni Valli e Delizie dal 01/01/2015 (Servizi Sociali area minori, protezione civile, Polizia Municipale)
- Scadenza al 31/12/2014 incarico dirigenziale art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000 Settore Sviluppo Economico del territorio, Turismo, Beni culturali del Comune di Argenta e SUAP SIA Unione con conseguente redistribuzione della direzione dei relativi servizi ai dirigenti in carica.

si procede alla pesatura delle posizioni dirigenziali in base alla metodologia vigente.

L'OIV procede pertanto alla pesatura delle posizioni dirigenziali dei Comuni di Argenta e Portomaggiore, sulla base delle informazioni acquisite dal Servizio Gestione del Personale e dagli atti disponibili (Piano performance del Comune di Portomaggiore, del Comune di Argenta e dell'Unione), sentiti i Sindaci di Portomaggiore ed Argenta nonché il Presidente dell'Unione, così come riportato nell'allegato prospetto - **ALLEGATO 1** e di seguito riassunto:

portomaggiore	argenta			vacante
	cesari	ciarlini	travasoni	
89	45	80	83	61

L'OIV supporta il Presidente, in rappresentanza dei Comuni dell'Unione, nell'elaborazione della proposta da sottoporre Giunte dei Comuni per la definizione della ripartizione di risultato per ciascuna posizione dirigenziale, così come di seguito indicato:

	argenta			
	cesari	ciarlini	travasoni	biolcati
Strategicità e rilevanza degli obiettivi assegnati dal comune di appartenenza	18%	0%	10%	10%
Strategicità e rilevanza degli obiettivi assegnati comuni agli enti convenzionati	10%	17%	7%	0%
Intervallo	50%	17%	30%	10%

Unione dei Comuni

Valli e Delizie

Argenta – Ostellato – Portomaggiore
Provincia di Ferrara

Organismo Indipendente di Valutazione per l'Unione e i
Comuni di Argenta, Portomaggiore Ostellato



Organismo indipendente di valutazione

Dot. Alberto Squeda

Il Presidente dell'Unione
Nicola Minarelli

ALL. 1)

PROFILI GENERALI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO					CONTINGENZE					RISORSE					VARIANTE
		MAX	MIN	VALORI	VALORI	VALORI	MAX	MIN	VALORI	VALORI	VALORI	MAX	MIN	VALORI	VALORI		
1) Livello strategico (0-40 PUNTI)	Descrive la rilevanza strategica del ricercatore alla posizione dipendente in relazione agli obiettivi formativi, partecipativi e degli enti convenzionati nel territorio di riferimento. Valuta la completezza della posizione, in relazione all'attività di coordinamento delle attività, all'esperienza, al numero di enti convenzionati, al numero di progetti prodotti e alla rilevanza delle responsabilità gestite presso l'ente di appartenenza:	0-20	10	20	20	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2) Complessità dell'articolazione funzionale ed organizzativa (40 PUNTI)	<p>a) dipendenti coordinati presso l'ente di appartenenza</p> <p>b) superiore o uguale a 10 dipendenti - 10 punti</p> <p>c) inferiore a 10 dipendenti - 5 punti</p> <p>d) superiore o uguale a 1.000.000 € - 10 punti</p> <p>e) superiore o uguale a 1 milione di € e inferiore a 1.50 milioni di € - 10 punti</p> <p>f) superiore o uguale a 1.50 milioni di € - 15 punti</p> <p>presso l'Unione e nell'ambito di servizi convenzionati:</p> <p>a) dipendenti coordinati nell'ambito di servizi convenzionati</p> <p>b) superiore o uguale a 15 dipendenti - 5 punti</p> <p>c) superiore o uguale a 20 dipendenti - 5 punti</p> <p>d) superiore o uguale a 10.000 € - 5 punti</p> <p>e) superiore o uguale a 10.000 € e inferiore a 100.000 € - 2 punti</p> <p>f) superiore o uguale a 100.000 € - 5 punti</p> <p>presso l'Unione e nell'ambito di servizi convenzionati</p> <p>a) superiore o uguale a 10 dipendenti - 5 punti</p> <p>b) superiore o uguale a 15 dipendenti - 5 punti</p> <p>c) superiore o uguale a 20 dipendenti - 5 punti</p> <p>d) superiore o uguale a 10.000 € - 5 punti</p> <p>e) superiore o uguale a 10.000 € e inferiore a 100.000 € - 2 punti</p> <p>f) superiore o uguale a 100.000 € - 5 punti</p>	0-10	10	5	5	5	10	10	5	5	5	10	10	5	5	5	5
3) Attività interettoriali (5 PUNTI)	Descrive il grado di coinvolgimento della posizione direttiva in attività interettoriali e trasversali (funzioni e servizi interetere) da 0 a 5 per ogni Comune di appartenenza.	0-5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4) Gestione multipla (10 PUNTI)	Valuta la gestione contestuale di servizi in Unione, in Convenzione e nel proprio Comune di appartenenza.	0-10	10	0	0	0	10	10	0	0	0	10	10	0	0	0	0
5) Impiego della funzione dirigenziale al di fuori dell'ambito territoriale ottimale di cui alla L.R. 2/12, presso altri enti, che consenta di realizzare un vantaggio in termini di rimborso spese a favore dell'ente di appartenenza (5 PUNTI)	Valuta l'esperienza del funzionario nell'impiego di funzioni dirigenziali in altri enti di appartenenza e nel proprio Comune di appartenenza.	0-5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

PROFILI GENERALI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO					CONTINGENZE					RISORSE					VARIANTE
		MAX	MIN	VALORI	VALORI	VALORI	MAX	MIN	VALORI	VALORI	VALORI	MAX	MIN	VALORI	VALORI		
1) Livello strategico (0-40 PUNTI)	Descrive la rilevanza strategica del ricercatore alla posizione dipendente in relazione agli obiettivi formativi, partecipativi e degli enti convenzionati nel territorio di riferimento. Valuta la completezza della posizione, in relazione all'attività di coordinamento delle attività, all'esperienza, al numero di enti convenzionati, al numero di progetti prodotti e alla rilevanza delle responsabilità gestite presso l'ente di appartenenza:	0-20	10	20	20	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2) Complessità dell'articolazione funzionale ed organizzativa (40 PUNTI)	<p>a) dipendenti coordinati presso l'ente di appartenenza</p> <p>b) superiore o uguale a 10 dipendenti - 10 punti</p> <p>c) inferiore a 10 dipendenti - 5 punti</p> <p>d) superiore o uguale a 1.000.000 € - 10 punti</p> <p>e) superiore o uguale a 1 milione di € e inferiore a 1.50 milioni di € - 10 punti</p> <p>f) superiore o uguale a 1.50 milioni di € - 15 punti</p> <p>presso l'Unione e nell'ambito di servizi convenzionati:</p> <p>a) dipendenti coordinati nell'ambito di servizi convenzionati</p> <p>b) superiore o uguale a 15 dipendenti - 5 punti</p> <p>c) superiore o uguale a 20 dipendenti - 5 punti</p> <p>d) superiore o uguale a 10.000 € - 5 punti</p> <p>e) superiore o uguale a 10.000 € e inferiore a 100.000 € - 2 punti</p> <p>f) superiore o uguale a 100.000 € - 5 punti</p> <p>presso l'Unione e nell'ambito di servizi convenzionati</p> <p>a) superiore o uguale a 15 dipendenti - 5 punti</p> <p>b) superiore o uguale a 20 dipendenti - 5 punti</p> <p>c) superiore o uguale a 10.000 € - 5 punti</p> <p>d) superiore o uguale a 10.000 € e inferiore a 100.000 € - 2 punti</p> <p>e) superiore o uguale a 100.000 € - 5 punti</p>	0-10	10	5	5	5	10	10	5	5	5	10	10	5	5	5	5
3) Attività interettoriali (5 PUNTI)	Descrive il grado di coinvolgimento della posizione direttiva in attività interettoriali e trasversali (funzioni e servizi interetere) da 0 a 5 per ogni Comune di appartenenza.	0-5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4) Gestione multipla (10 PUNTI)	Valuta la gestione contestuale di servizi in Unione, in Convenzione e nel proprio Comune di appartenenza.	0-10	10	0	0	0	10	10	0	0	0	10	10	0	0	0	0
5) Impiego della funzione dirigenziale al di fuori dell'ambito territoriale ottimale di cui alla L.R. 2/12, presso altri enti, che consenta di realizzare un vantaggio in termini di rimborso spese a favore dell'ente di appartenenza (5 PUNTI)	Valuta l'esperienza del funzionario nell'impiego di funzioni dirigenziali in altri enti di appartenenza e nel proprio Comune di appartenenza.	0-5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

[Handwritten signatures]

