

**CONCERTAZIONE DELLA CAMERA VALDOSTANA DELLE
IMPRESE E DELLE PROFESSIONI**

**Oggetto: DISCIPLINA DEI CRITERI E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE
DELLE PARTICOLARI POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELLA
CHAMBRE**

Il giorno 15 aprile 2014 presso la sede della Camera valdostana delle imprese e delle professioni i rappresentanti delle OO.SS. CGIL/FP, CISL/FPS, SAVT/FP, UIL/FPL e CO.NA.PO. e la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata della Chambre valdôtaine des entreprises et des activités liberales (Chambre valdôtaine)

sottoscrivono

la seguente concertazione per la disciplina dei criteri e modalità di attribuzione delle particolari posizioni organizzative della Chambre.

La Delegazione di parte pubblica

Giulio Grosjacques

Jeannette Pia Grosjacques

La Delegazione di parte sindacale

FP/CGIL: Claudia Bionaz

CISL/FP: Barbara Abram

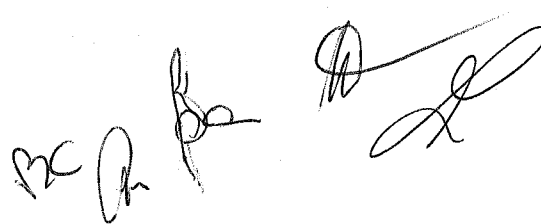
SAVT: Mauro Cretier

UIL/FPL: Michael Lattanzi

CO.NA.PO.: Assente NON GIUSTIFICATO

**DISCIPLINA DEI CRITERI E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DELLE
PARTICOLARI POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELLA CHAMBRE**

Articolo 1
Particolari Posizioni Organizzative



La presente disciplina fissa i criteri e le modalità per il conferimento, la sospensione e la revoca degli incarichi di particolare posizione organizzativa, di seguito denominati PPO. L'introduzione delle PPO nella Camera valdostana delle imprese e delle professioni (Chambre) è legata alla valorizzazione ed allo sviluppo delle risorse umane in una logica premiale di crescita professionale e di responsabilità delle risorse umane.

Gli incarichi di PPO si connotano per la durata a tempo determinato e per l'attribuzione di funzioni e compiti che rivestono caratteristiche di particolare complessità e responsabilità di gestione, nonché da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Articolo 2 Durata dell'incarico

L'incarico di PPO è attribuito a tempo determinato, per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni e può essere rinnovato con le medesime modalità.

Articolo 3 Conferimento dell'incarico di PPO

L'incarico di PPO è conferito a dipendenti con rapporto di lavoro di durata indeterminata, previa accettazione, con atto scritto e motivato.

Il dirigente nella cui Area la PPO è inserita procede alla scelta diretta del dipendente a cui attribuire l'incarico di PPO, qualora eserciti già le funzioni individuate dalla Giunta camerale e/o possieda le competenze necessarie per farlo e qualora nel biennio precedente abbia conseguito una valutazione di almeno 14/20 o corrispondente, oppure un giudizio almeno pari a buono in ognuno degli anni. Nel caso in cui all'interno dell'Area ci siano più dipendenti di categoria D esercitanti la medesima funzione e/o competenza la scelta dovrà essere fatta considerando:

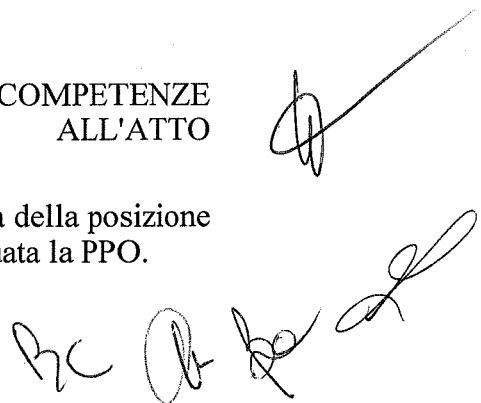
a) LE COMPETENZE PROFESSIONALI E TITOLI (MAX 10 PUNTI)

Elevato grado di competenza specialistico professionale rispetto alle funzioni da svolgere:

- 5 punti qualora il funzionario sia titolare di diploma di laurea attinente alle competenze della PPO;
- 2 qualora oltre al diploma universitario il funzionario sia titolare di master post-laurea nelle materie attinenti alle competenze della PPO;
- 3 punti qualora il funzionario abbia sostenuto corsi di specializzazione/formazione in materie attinenti alle competenze della PPO.

b) L'ESPERIENZA SPECIFICA RISPETTO ALLE COMPETENZE INDIVIDUATE DALLA GIUNTA CAMERALE ALL'ATTO DELL'INDIVIDUAZIONE DELLE PPO (MAX 30 PUNTI)

Per esperienza specifica si intende l'aver svolto attività propria della posizione di funzionario (D) nella stessa Area nella quale è stata individuata la PPO.



Il punteggio è valutato come segue:

- 20 punti indipendentemente dalla durata dell'attività prestata nella struttura;
- 1 punto per ogni 6 mesi per un massimo di 10 punti di effettivo servizio svolto negli ultimi 5 anni.

c) I RISULTATI RILEVATI DAL SISTEMA DI VALUTAZIONE NEL TRIENNIO PRECEDENTE L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO (MAX 10 PUNTI).

Valore delle valutazioni del salario di risultato relativamente all'ultimo triennio:

Valutazione in ventesimi	Valutazione in centesimi	punteggio
da 14 a 16	da 70 a 80	5
da 17 a 18	da 81 a 90	7
19	da 91 a 99	9
20	100	10

d) CAPACITÀ RELAZIONALE CON DIRIGENZA, COLLABORATORI, UTENTI (MAX 10 PUNTI)

La capacità relazionale con la dirigenza, i collaboratori e gli utenti è valutata dal dirigente presso il quale il dipendente svolge la propria attività utilizzando i criteri sotto indicati:

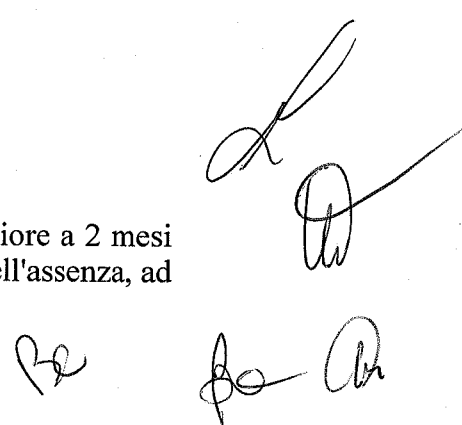
Giudizio	punteggio
Ottima	10
Buona	7
Discreta	5

Nel caso in cui all'interno dell'Area presso la quale è istituita la PPO vi siano dipendenti senza i requisiti oggettivi e soggettivi richiesti per il conferimento diretto, ovvero dipendenti che non hanno accettato l'incarico di PPO, l'assegnazione dell'incarico sarà preceduta da una fase istruttoria durante la quale è prevista la pubblicazione di un avviso con l'indicazione del periodo durante il quale i dipendenti interessati, aventi titolo, possono presentare la propria candidatura attraverso la consegna del proprio curriculum vitae al dirigente competente.

L'assegnazione dell'incarico sarà fatta con i criteri sopra esposti.

Articolo 4
Sospensione dell'incarico di PPO

Nel caso di assenza del dipendente incaricato di PPO di durata superiore a 2 mesi consecutivi, l'incarico di PPO può essere sospeso per tutta la durata dell'assenza, ad



eccezione delle assenze per astensione anticipata per gravi complicanze della gestazione e per congedo per maternità e paternità (obbligatoria).

La sospensione comporta anche la sospensione della relativa retribuzione di posizione.

Il dirigente può provvedere all'assegnazione del medesimo incarico ad altro dipendente che non sia già titolare di altra PPO, secondo le modalità di cui all'articolo 3 e fino al rientro in servizio del titolare. In tal caso il sostituto beneficia del relativo trattamento economico per la durata dell'incarico nella stessa misura in cui il relativo trattamento economico non è corrisposto al titolare assente.

In tal caso il dipendente incaricato di PPO potrà essere a sua volta sostituito con le consuete modalità. (supplenza o incarico di mansioni superiori).

Articolo 5

Criteri e procedure per la valutazione periodica

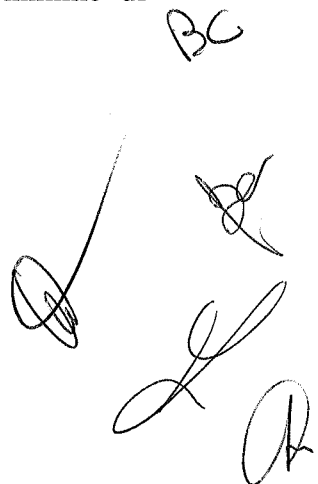
L'incarico di PPO è valutato annualmente. La valutazione è espressa dal dirigente competente in merito all'operato complessivo del funzionario. La valutazione si articola nella compilazione di apposita scheda, di cui all'allegato A, contenente la relazione redatta da ciascun funzionario sull'attività svolta e la valutazione espressa dal dirigente. La valutazione è espressa in termini di obiettivo raggiunto ovvero parzialmente raggiunto ovvero non raggiunto. La valutazione si intende negativa nel caso di obiettivo non raggiunto.

Prima dell'eventuale determinazione di valutazione negativa deve essere assicurato un contraddittorio formale tra il funzionario titolare di PPO e il dirigente competente.

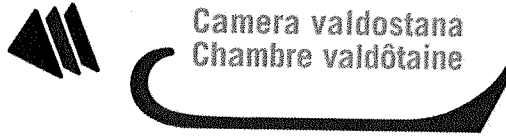
Articolo 6

Misura del trattamento economico

Il trattamento economico degli incarichi di PPO è commisurato ai gradi diversi di responsabilità e complessità di funzioni in misura variabile tra un minimo di 3.615,20 euro ad un massima di 8.347,50 euro.

BC


ALLEGATO A



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL FUNZIONARIO INCARICATO DI POSIZIONE
DI PARTICOLARE PROFESSIONALITA'**

FUNZIONARIO: _____

AREA: _____

Relazione del funzionario sull'attività svolta:

Aosta, il ____

Firma del Funzionario: _____

Valutazione del dirigente:

Aosta, il---

Firma del Dirigente: _____

Three handwritten signatures in black ink. Two are larger and more elaborate, while the third is smaller and simpler, located below the other two.

Per le OO.SS.:

CGIL- F.P. - Claudio Biondo

CISL- F.P. - Fabrizio Deam

UIL- F.P.L. - [Signature]

SAVT- F. P. - [Signature]

CO.NA.PO. - ASSENTE NON GIUSTIFICATO

Per la Delegazione di Parte Pubblica:

Il Presidente

[Signature]

il Segretario generale della Chambre

[Signature]