



COMUNE DI VETTO
Piazza Caduti Legoreccio nr. 1
42020 Vetto (RE)

Allegato n. 1

Delibera Giunta Comunale nr. 25 del 11/05/2019

**REGOLAMENTO UNICO PER L'ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
DELL'UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELL'APPENNINO REGGIANO E DEI COMUNI ADERENTI**

INDICE

Art. 1 - Criteri per l'istituzione e graduazione delle posizioni organizzative.	p. 3
Art. 2 – Conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzative.	p. 5
Art. 3 – Valutazione della performance degli incarichi di posizione organizzative.	p. 6
ALLEGATI – SCHEDE PESATURA E SCHEDE DI VALUTAZIONE	p.7

ART. 1

CRITERI PER L'ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. L'art. 13 del ccnl del 21.5.2018 prevede che l'Area delle PO sia costituita per:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche lauree specialistiche, iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto del:

- rispetto alle funzioni e attività da svolgere;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.15 ccnl del 21.5.2018.

3. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità.

4. Tenuto conto delle risorse destinate a questo istituto, la Giunta dell'ente istituisce le posizioni organizzative all'interno della struttura organizzativa, rappresentata dall'organigramma.

L'istituzione delle Posizioni Organizzative può essere suscettibile di verifica annuale, con l'apporto del Nucleo di Valutazione, in relazione agli obiettivi programmatici dell'Ente.

5. La Giunta dell'ente, su proposta del Nucleo di Valutazione, provvede alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative e delle posizioni ricoperte da alte professionalità individuate da ciascun ente. Per la pesatura si utilizzano i seguenti criteri:

a) **Professionalità**, con i seguenti parametri da valutare ciascuno nel range 0 – 5 (totale 15):

1. Professionalità giuridica richiesta;
2. Professionalità tecnica richiesta;
3. Professionalità gestionale richiesta;

b) **Complessità direzionale**, con i seguenti parametri da valutare nel range 0 - 5 ciascuno e l'ultimo da 0 – 10 (totale 25):

1. Complessità tecnico – operativa dell'attività;
2. Relazioni interne;
3. Relazioni esterne;
4. Fabbisogno di innovazione;

c) **Responsabilità**, con i seguenti parametri da valutare il primo e il terzo nel range 0 - 5 e il secondo nel range 0 - 10 (totale 20):

1. Responsabilità giuridica;
2. Responsabilità organizzativa;
3. Responsabilità economica;

6. La Giunta provvede direttamente alla graduazione del parametro relativo alla **Strategicità**, per l'attuazione del programma dell'Amministrazione, da valutare nel range 0 – 20 (totale 20);

7. Per la graduazione delle strutture rilevate e la determinazione dell'indennità di posizione si procede come segue. L'importo massimo di indennità fissato dall'art.15, co.2 del CCNL 21.5.2018 pari ad € 16.000 corrisponde a 80 punti, l'importominimo pari ad € 5.000 a 25 punti. Per punteggi inferiori attribuiti alle strutture pesate l'indennità è proporzionalmente ridotta. L'indennità di posizione si eroga per tredici mensilità.

I valori economici massimi delle indennità vengono definiti dalla Giunta sulla base delle disponibilità economiche relative al trattamento accessorio del personale in posizione organizzativa e in merito alle politiche retributive dell'ente.

ART. 2

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco, di norma per una durata annuale o comunque per un periodo massimo non superiore a 3 anni. Per gli incarichi di durata inferiore all'anno le indennità sono rapportate a mese; al dipendente, per i periodi nei quali non è stato conferito l'incarico, spetterà la liquidazione del salario accessorio, secondo le modalità stabilite dalla normativa contrattuale e dagli accordi decentrati per gli altri dipendenti di categoria D.

Il conferimento degli incarichi di PO è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per almeno 10 giorni consecutivi.

Nella scelta per l'affidamento degli incarichi dovranno essere seguiti i criteri della competenza professionale, in relazione alle funzioni e attività da svolgere, alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, ai requisiti culturali posseduti, alle attitudini, alle capacità professionali e ai risultati conseguiti anche in precedenti incarichi.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza **di valutazione negativa della performance individuale.**

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 ccnl del 21.5.2018. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato **nel profilo e nella categoria di appartenenza.**

ART. 3

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Alla retribuzione di risultato non può essere destinata una quota inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ente. La pesatura dell'indennità di risultato è legata alla pesatura degli obiettivi effettuata ad inizio anno su proposta del Nucleo di Valutazione.

A preventivo il NDV effettua per ciascun ente la pesatura degli obiettivi assegnati nel Piano della Performance (PdF) attribuendo ad ogni incaricato l'indennità di risultato corrispondente. Alle tipologie di obiettivi individuati nel PdF dell'anno viene assegnato un punteggio complessivo da 0 a 10. Il punteggio è graduato, tenuto conto della rilevanza per l'Ente e del grado di difficoltà di realizzazione dei suddetti obiettivi.

A consuntivo ciascun importo viene rideterminato a seconda della valutazione formulata dal NDV ed approvata dal Presidente/Sindaco sulla base della scheda contenuta nel sistema di misurazione della performance vigente, dopo le eventuali osservazioni o controdeduzioni dei dipendenti interessati. L'importo è rideterminato come segue. Il punteggio va da 0 a 100. **L'importo dell'indennità è attribuito proporzionalmente ai risultati ottenuti e percentualizzato in relazione all'effettiva presenza. A fronte di valutazioni inferiori a 60/100 non viene erogata l'indennità di risultato.**

2. La valutazione si fa di norma nel periodo gennaio/marzo dell'anno successivo, osservando la seguente procedura:

- a) il NDV a seguito del processo valutativo dei responsabili di struttura proposto tramite scheda redatta dal Segretario Comunale, compila a titolo di proposta *la scheda* di valutazione utilizzando apposita scheda ;
- b) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun responsabile di struttura interessato, assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;
- c) il Segretario comunale svolge un colloquio con i ricorrenti entro i successivi 10 giorni e decide sull'accoglimento o meno del ricorso;
- d) il Segretario adotta il provvedimento finale e lo comunica al Servizio Gestione Associata del personale;
- e) la giunta approva il verbale del nucleo di valutazione e i relativi importi individuali dell'indennità di risultato.

SCHEMA DI PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO _____

STRUTTURA:

1

PROFESSIONALITA'

Punteggio massimo disponibile = punti 15

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
1.1 PROFESSIONALITA' GIURIDICA RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) conoscenza delle norme generali di riferimento; b) conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato; c) conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato e ad altri ambiti.	da 0 a 5		
1.2 PROFESSIONALITA' TECNICA RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) nessuna particolare conoscenza; b) conoscenze in un ambito disciplinare; c) conoscenze in più ambiti disciplinari.	da 0 a 5		
1.3 PROFESSIONALITA' GESTIONALE RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) conoscenze gestionali di base; b) conoscenze gestionali approfondite; c) conoscenze gestionali come componente dominante della professionalità.	da 0 a 5		

2

COMPLESSITA' DIREZIONALI

Punteggio massimo disponibile = punti 25

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1 COMPLESSITA' TECNICO-OPERATIVA DELLA ATTIVITA' Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività.	Da 0 a 5		
2.2 RELAZIONI INTERNE Da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi.	da 0 a 5		
2.3 RELAZIONI ESTERNE Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi.	Da 0 a 5		
2.4 FABBISOGNO DI INNOVAZIONE Da valutare in riferimento all'apporto rispetto alla razionalizzazione di processi con conseguente riduzione di costi, persone, servizi. ¹	da 0 a 10		

¹ Il parametro viene valutato annualmente con riferimento al consuntivo degli interventi di razionalizzazione effettuati nell'anno precedente.

3 RESPONSABILITA' Punteggio massimo disponibile = punti 20			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
3.1 RESPONSABILITA' GIURIDICA Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate.	da 0 a 5		
3.2 RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in base sia alle posizioni direttive coordinate, sia al numero totale del personale assegnato anche a tempo parziale, sia all'articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare.	da 0 a 10		
3.3 RESPONSABILITA' ECONOMICA Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate.	da 0 a 5		

4 STRATEGICITA' Punteggio massimo disponibile = punti 20			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
4.1 STRATEGICITA' Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio – lungo periodo dell'Unione/del Comune ed agli incarichi aggiuntivi e di grande rilevanza connessi alla posizione stessa, riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, nel Piano Esecutivo di Gestione, nel Piano della Performance e nei piani dettagliati degli obiettivi.	da 0 a 20		

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE	
---	--

Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.

_____ , _____

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
IL PRESIDENTE/IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

