

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

RIFERIMENTI CONTRATTUALI

C.c.n.l. 31 marzo 1999

ART. 8 - Area delle posizioni organizzative

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, **con assunzione diretta di elevata responsabilità** di prodotto e di risultato:

- 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 e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;**
- c) **lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.**

2. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, **possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9.**

ART. 9 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

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 specifico accertamento di risultati negativi.

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 a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3. 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 cui all'art. 10 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il CCNL del quadriennio 1998-2001 con le decorrenze che saranno ivi previste e presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso CCNL:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;
- c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

ART. 10 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 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 il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.**

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 (€ 5.164,57) ad un massimo di L. 25.000.000 (€ 12.911,42) annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.

3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.

C.c.n.l. 01 aprile 1999

ART. 20 - Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative

1. La disciplina dell'art. 18 della legge 109/1994 e dell'art. 69, comma 2, del DPR 268/1987, trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL. Del 31/03/1999

2. Nelle IPAB che risultino privi di posizioni di categoria D, la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 si applica ai dipendenti classificati nella categoria C. In tal caso il valore economico della retribuzione di posizione può variare da un minimo di 6.000.000 ad un massimo di 15.000.000 e comunque nei limiti delle risorse del fondo previsto dall'art. 17, comma 2 lett. c).

C.c.n.l. 14 settembre 2000

Art. 39 - Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999. (art. 14, comma 5 C.c.n.l. 01/04/1999: E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.)

C.c.n.l. 05 ottobre 2001

Art. 8 - Personale incaricato di posizioni organizzative

1. Le risorse previste dall'art. 4, comma 3, sono destinate anche ad incrementare la retribuzione di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative competenti per materia, anche ad integrazione del limite percentuale massimo

stabilito dall'art. 10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999. (art. 4, comma 3 C.c.n.l. 05/10/2001: *La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996)*

2. In materia di conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative, è confermata in via esclusiva la disciplina dell'art. 11, del CCNL del 31.3.1999, in particolare per la parte relativa alla individuazione della categoria dei lavoratori che possono essere incaricati della responsabilità delle posizioni organizzative negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, anche nella vigenza dell'art. 109, comma 2, del T.u.e.l. n. 267/2000.

C.c.n.l. 22 gennaio 2004

Art. 10 -Valorizzazione delle alte professionalità

1. **Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL.**

2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dai soggetti competenti secondo gli ordinamenti vigenti:

- a) *Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;*
- b) *Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.*

3. Gli enti adottano atti organizzativi di diritto comune, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente:

- a) **per la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per la individuazione delle competenze e responsabilità di cui al precedente comma 2, lett. a) e b) e per il relativo affidamento;**
- b) **per la individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;**

- c) **per la definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno.**

4. L'importo della retribuzione di posizione relativa agli incarichi di cui ai commi 1 e 2 varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000,00; la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. La retribuzione di risultato può essere corrisposta previa valutazione dei soggetti competenti sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, secondo l'ordinamento vigente.

5. Le risorse previste dall'art. 32, comma 7, integrano quelle già disponibili negli enti per la retribuzione di posizione e di risultato e sono espressamente destinate alla remunerazione degli incarichi disciplinati dal presente articolo. *Art. 32, comma 7 C.c.n.l. 22/01/2004: La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).*

C.c.n.l. 09 maggio 2006

Art. 6 - Personale incaricato di posizioni organizzative

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32, comma 40, del D.L. n. 269 del 2003, convertito nella legge n. 326 del 2003, sono altresì destinate ad incrementare, anche ad integrazione del limite percentuale massimo stabilito dall'art. 10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, la retribuzione di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative competenti per materia che partecipi a progetti finalizzati, da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario, relativi all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria.

C.c.n.l. 31 marzo 1999

ART. 16 - Relazioni sindacali

1. *Omissis.*

2. Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

a) *Omissis;*

- b) **valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;**
- c) **conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;**
- d) **metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;**
- e) *Omissis.*

C.c.n.l. 22 gennaio 2004

Art. 6 - Concertazione

1. Il testo dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:

"1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. **In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.** La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. *Omissis.*

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

5. *La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti."*

Legge 15 luglio 2002, n. 145

ART. 2. - (Delega di funzioni dei dirigenti)

1. All'articolo 17 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

"1-bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile".

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

§ 1 - Premessa

Il presente regolamento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

Nel rispetto dei criteri generali contenuti nelle disposizioni seguenti, possono essere istituite posizioni di lavoro che costituiscono l'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina prevista dall'art. 8 e seguenti del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto "Regioni - Autonomie Locali", e successive modificazioni ed integrazioni.

A dette posizioni, caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, accedono, mediante incarichi a termine revocabili, i dipendenti a tempo indeterminato inquadrati nella categoria D.

L'Ente determina, nel rispetto delle disposizioni seguenti, il numero delle posizioni organizzative, nonché, previa concertazione, il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari.

§ 2 - Area delle Posizioni Organizzative

Il Direttore Generale (la Giunta Comunale), sulla scorta delle proposte organizzative interne elaborate dai Dirigenti per l'Unità di Direzione cui sono preposti, elabora, nel rispetto delle esigenze gestionali dell'Ente in linea con l'articolazione interna alle Unità di Direzione, una proposta di articolazione dell'Area delle Posizioni Organizzative.

L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative è demandata alla contrattazione decentrata integrativa, così come previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti.

La Giunta Comunale, su proposta del Direttore Generale, approva i criteri di graduazione e valutazione delle Posizioni Organizzative, precedentemente concertati con le OO.SS. (allegati "A" e "B").

L'organo competente alla graduazione è il Nucleo di Valutazione. La valutazione è condotta, in via generale, con cadenza annuale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.

L'esito della valutazione, ovvero la proposta del Nucleo di Valutazione, viene approvata dalla Giunta Comunale.

§ 3 – Requisiti per l’attribuzione degli incarichi

I criteri per il conferimento degli incarichi relativi all’area delle posizioni organizzative sono analiticamente indicati, nell’allegato “C”, e tengono conto, in relazione alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, secondo i seguenti parametri guida in relazione alle attività ed alle funzioni da svolgere,:

- a) della natura dei programmi da realizzare e loro caratteristiche;
- b) dei requisiti culturali dei candidati ed attitudini;
- c) delle capacità professionali ed esperienza acquisita.

Il Dirigente, previa selezione tra il personale in servizio presso l’Unità di Direzione e in base ai criteri di cui ai precedenti commi, individua motivatamente mediante proprio atto, i dipendenti inquadrati nella categoria D, cui conferisce l’incarico di titolare di posizione organizzativa eventualmente individuata nell’Unità di Direzione di competenza.

§ 4 – Funzioni e competenza delle posizioni organizzative

L’incarico comporta, nell’ambito delle deleghe assegnate dal Dirigente, che resta comunque responsabile delle attività e dei risultati conseguiti, le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle risorse umane assegnate dal dirigente;
- b) la gestione delle risorse strumentali assegnate dal dirigente;
- c) il conseguimento degli obiettivi assegnati alla Posizione organizzativa;
- d) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti e di competenza della Posizione Organizzativa;
- e) l’adozione dei provvedimenti, con connessa responsabilità, espressamente delegati dal dirigente in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia.

§ 5 – Conferimento, durata, rinnovo, revoca dell’incarico e orario di lavoro

I dirigenti conferiscono con proprio atto determinativo gli incarichi di posizione organizzativa al personale di categoria “D” dipendente in servizio a tempo pieno ed indeterminato di ruolo, escludendo pertanto il personale comandato, assegnato alla propria Unità di Direzione in possesso dei requisiti individuati al § 3.

L’incarico è attribuito, di norma per un anno, ha una durata massima di due anni ed è rinnovabile. Il personale inquadrato nella categoria “D” dell’Unità di Direzione interessata, su richiesta del dirigente, presenta la propria candidatura a ricoprire l’incarico di P.O. attraverso la consegna del proprio curriculum formativo professionale di cui il dirigente stesso tiene conto per il conferimento dell’incarico. Il dirigente, comunque, ha facoltà di avviare prove selettive per la verifica dei requisiti posseduti dai candidati.

In tal caso nominerà una commissione composta dal Direttore Generale e/o Segretario Generale, da un componente del Nucleo di valutazione e/o collegio dei revisori e da lui stesso.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati dal dirigente con atto motivato per le seguenti cause:

1. intervenuti mutamenti organizzativi;
2. risultati negativi oggetto di specifico accertamento.

L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa con contestuale rassegnazione alle funzioni e alla categoria e del profilo di appartenenza;
2. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
3. la non attribuzione della indennità di risultato.

Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il dirigente deve darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di essere sentito assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di fiducia.

L'attribuzione della posizione organizzativa ad altro dipendente anziché il rinnovo non necessita di motivazione qualora intervengano mutamenti organizzativi e non si ritenga più necessario il mantenimento di quella specifica posizione organizzativa ed in caso di accertata valutazione negativa.

I titolari di Posizione organizzativa sono a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per le esigenze connesse alla funzionalità affidatagli.

§ 5 - Procedimento di valutazione

Entro 15 giorni dall'approvazione del PEG e del PdO, il dirigente individua, negozia ed assegna gli obiettivi, necessari alla valutazione, ai titolari di P.O. Gli obiettivi devono almeno contenere la descrizione, l'indicatore temporale e gli indicatori di risultato. Il sistema di valutazione è riportato sotto la lettera "B" al presente regolamento.

I predetti obiettivi devono essere necessariamente correlati all'attività ordinaria e strategica definita nel PEG e nel PdO.

Il dirigente ha facoltà, nelle more e fino all'approvazione del PEG e del PdO di assegnare al titolare della P.O. obiettivi di natura ordinaria.

Il titolare di P.O. redige, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, una relazione sull'attività in generale svolta e sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati. La relazione deve contenere, altresì eventuali criticità e problemi riscontrati durante l'anno e le soluzioni poste in essere e la per soluzione dei problemi.

Il Dirigente, in attuazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente e riportato in allegato sotto la lettera "B" al presente regolamento, effettua la valutazione entro il successivo mese di marzo. Il Nucleo di valutazione (e/o controllo di gestione) dovrà certificare lo stato di attuazione degli obiettivi.

La relazione finale è inviata a cura del dirigente:

- a) al Direttore generale

b) all'UD Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane per gli adempimenti connessi alla erogazione dell'indennità di risultato.

**PARAMETRI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
IPOTESI**

N	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI DI APPREZZAMENTO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO MAX RAGGIUNGIBILE
1	Quantità e tipologia del personale assegnato	Categoria A e B	1 punto per dipendente	15
		Categoria C	2 punti per dipendente	
		Categoria D	3 punti per dipendente	
2	Impegno temporale per lo svolgimento della funzione (Impegno occorrente per l'assolvimento delle funzioni delegate in funzione delle 36 ore di lavoro ordinarie e di eventuale necessità di lavoro straordinario)	Basso	1 punti	5
		Medio	3 punti	
		Elevato	5 punti	
3	Autonomia gestionale, organizzative e relazionale	Bassa	2 punti	15
		Media	8 punti	
		Elevata	15 punti	
4	Grado di responsabilità in atti di rilevanza esterna	Bassa	2 punti	10
		Media	5 punti	
		Elevata	10 punti	
5	Tipologia dei processi	La posizione opera prevalentemente con processi:	3 punti	10
		▪ standardizzati o regolamentati		
		▪ programmabili		
		▪ non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza		

		La posizione opera prevalentemente con processi: ▪ standardizzati o regolamentati ▪ programmabili ma anche con alcuni processi: ▪ variabili ▪ non facilmente programmabili ▪ sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	5 punti	
		La posizione opera prevalentemente con processi: ▪ variabili ▪ non ripetitivi o unici ▪ non programmabili ▪ sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	10 punti	
6	Svolgimento della funzione con procedure informatiche	<u>Necessità di utilizzo di specifici software professionali [1]</u>		5
7	Risorse previste nel PEG assegnato	Fino a 500 mila Euro Fino a 1 milione di Euro Fino a 2 milioni di Euro Ogni ultreiore 500 Euro	2 punti 3 punti 4 punti 1 punti	5
8	Grado di partecipazione in atti di programmazione, ricerca e studio	Bassa Media Elevata	2 punti 8 punti 15 punti	15
9	Livello di strategicità della posizione rispetto ai programmi dell'Amministrazione comunale durante il suo mandato			20
TOTALI				100

[1] Programmi utilizzati al di fuori di quelli istituzionali

PROCEDURA DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI UTILIZZAZIONE E RIUTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

La sommatoria dei punteggi acquisiti da ciascuna Posizione organizzativa divisa per l'ammontare delle risorse messe a disposizione per la retribuzione di posizione, determina il valore punto.

Quest'ultimo moltiplicato per il punteggio acquisito dalla posizione organizzativa determina il valore dell'indennità di posizione percepibile dalla stessa.

Atteso che il valore minimo dell'indennità di posizione non può scendere al di sotto di € 5.164,56, qualora il valore della posizione organizzativa risultasse, per effetto dell'applicazione dei criteri sopra descritti, al di sotto del valore minimo, la stessa non potrà essere inferiore a € 5.164,56.

Eventuali economie del fondo per la retribuzione di risultato rinvenienti dalla valutazione annuale, confluiranno nel fondo per le politiche incentivanti l'anno successivo da utilizzare per l'erogazione della produttività del personale dipendente.

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La metodologia valutativa è tesa a verificare il grado di conseguimento degli obiettivi cui è stato attribuito un peso massimo di 60%, mentre, il restante 40% è attribuito verificando "il comportamento", ovvero la prestazione in generale del titolare della posizione organizzativa.

VARIABILI DELLA VALUTAZIONE	PESO
Valutazione degli obiettivi assegnati	60%
Valutazione del comportamento	40%
TOTALE	100%

Il procedimento valutativo è articolato nelle seguenti fasi:

1. Definizione e valutazione ponderata degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa
2. Valutazione dei risultati in ordine agli obiettivi assegnati
3. Valutazione del comportamento – Apprezzamento degli elementi accessori
4. Definizione della valutazione complessiva

- Definizione e valutazione ponderata degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa

La metodologia valutativa tende a privilegiare l'effettivo conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati annualmente.

Affinché tale sistema di valutazione risulti efficace occorre che a monte, cioè annualmente, vi sia una puntuale individuazione – valutazione – ponderazione (la somma di tutti gli obiettivi deve essere uguale a 100) e negoziazione degli obiettivi assegnati alla posizione, sulla base della quale si configura il meccanismo di valutazione dei risultati conseguiti.

- Valutazione dei risultati in ordine agli obiettivi assegnati

La valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa avviene, di norma, entro il mese marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

A tal fine, ad ogni obiettivo assegnato gli si attribuisce un punteggio di conseguimento del risultato espresso in forma percentuale.

Moltiplicando il punteggio assegnato all'obiettivo con il valore percentuale di conseguimento si ottiene il valore di risultato parziale relativo ad ogni obiettivo.

La somma dei valori parziali determina il valore di risultato complessivo degli obiettivi.

Esempio:

Posizione X

Obiettivo	Valore	% di realizzazione	Risultato parziale
A	60	100	60
B	40	40	16
TOTALI	100		76

Valutazione ponderata degli obiettivi assegnati

Variabili di valutazione	Peso complessivo obiettivi	Risultato parziale conseguito	Valutazione ponderata espresso in forma percentuale
Valutazione degli obiettivi assegnati	60	76	45,6

▪ Valutazione del comportamento – Apprezzamento degli elementi accessori

Il sistema di apprezzamento dei cosiddetti elementi accessori completa la valutazione ai fini della erogazione dell'indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa.

I criteri, ovvero i fattori di valutazione degli elementi accessori, che partecipano al 40% nella valutazione complessiva, sono riportati nella tabella che segue:

I Criteri per la valutazione del comportamento

CRITERI	VARIABILI	PUNTEGGIO OTTENIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO
Rispetto dei tempi assegnati	• Elevata • Apprezzabile • Negativa	5 2 0	
Semplificazione delle fasi progettuali	• Elevata • Apprezzabile • Modesta	5 3 1	
Efficacia nella realizzazione del programma dell'ente	• Elevata • Apprezzabile • Ridotta	5 2 1	
Efficienza nella realizzazione degli obiettivi di posizione	• Elevata • Apprezzabile • Ridotta	5 3 1	
Livello di miglioramento delle attività di routine	• Buono • Soddisfacente • Modesto	5 4 1	
Livello di efficacia ed efficienza nella erogazione di nuovo servizi	• Buono • Soddisfacente • Modesto	5 4 1	
TOTALE PUNTEGGIO OTTENUTO			

Esempio X

I Criteri per la valutazione del comportamento

CRITERI	VARIABILI	PUNTEGGIO OTTENIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO
Rispetto dei tempi assegnati	- Elevata - Apprezzabile - Negativa	5 2 0	2
Semplificazione delle fasi progettuali	- Elevata - Apprezzabile - Modesta	5 3 1	5
Promozione e gestione del cambiamento	- Elevata - Apprezzabile - Ridotta	5 2 1	5
Livello di integrazione e interfunzionalità interna	- Elevata - Apprezzabile - Ridotta	5 3 1	3
Qualità delle relazioni esterne	- Buono - Soddisfacente - Modesto	5 4 1	5
Livello di miglioramento delle attività di routine	- Buono - Soddisfacente - Modesto	5 4 1	4
TOTALE PUNTEGGIO OTTENUTO			24

Valutazione ponderata del comportamento

Peso criterio	Punteggio massimo ottenibile	Risultato parziale conseguito	Valutazione ponderata espresso in forma percentuale
40	30	24 = 80% del punteggio totale	32

▪ Definizione della valutazione complessiva

Variabili di valutazione	Peso complessivo obiettivi	Risultato parziale conseguito	Valutazione ponderata
Valutazione degli obiettivi assegnati	60	76	45,6
Valutazione del comportamento	40	80	32,0
TOTALI	100		87,6

Definizione delle fasce di compattamento ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato:

N	Fasce	% di indennità di risultato attribuita in funzione del punteggio ottenuto
1	Inferiore a 50	Non percepisce nessuna indennità di risultato
2	Da 51 e fino a 70	60%
3	Da 71 e fino a 80	70%
4	Da 81 e fino a 90	80%
5	Da 91 e fino a 100	100%

La valutazione inferiore a 50 va adeguatamente motivata.

Tipologia di posizione	Categoria di valutazione	Parametri ed oggetto della valutazione	Punteggio parziale	Totale per categoria
Posizioni organizzative SPECIALISTICHE	Formazione di base (fino ad un massimo di punti 35)	Diploma di specializzazione post lauream attinente alla Posizione Organizzativa	2	
		Laurea conferente al profilo professionale richiesto per la posizione organizzativa	30	
		Laurea non conferente al profilo professionale richiesto per la posizione organizzativa	26	
		Laurea breve o diploma universitario conferente al profilo professionale richiesto	25	
		Laurea breve o diploma universitario non conferente al profilo professionale richiesto	22	
		Abilitazione professionale o iscrizione ad albi professionali attinenti alla Posizione Organizzativa	3	
		Diploma di istruzione secondaria di secondo grado	22	
	Esperienza professionale (fino ad un massimo di punti 30)	Servizio di ruolo presso l'ente e/o presso P.A. in categoria D o equivalente (ex 7° e 8° livello), per ogni anno o frazione di anno - max anni 10	1,5	
		Attribuzioni di mansioni superiori retribuite in categoria D ai sensi del d.lgs. 29/93, per ogni anno o frazione di anno - max punti 5	0,5	
		Incarico dirigenziale presso l'ente o presso altre P.A. per ogni anno o frazione - max anni 10	1	
	Capacità (fino ad un massimo di punti 23)	Capacità direzionali, organizzative e razionali - max punti 6	6	
		Capacità di innovazione e miglioramento - max punti 6	6	
		Padronanza delle materie di pertinenza - max punti 11	11	
	Attitudini (fino ad un massimo di punti 12)	Orientamento al lavoro di gruppo - max punti 6	6	
		Orientamento al risultato ed alla qualità - max punti 6	6	
TOTALE				

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Si premette che il conferimento dell'incarico di P.O. da parte del Dirigente dovrà basarsi esclusivamente su un processo di valutazione che contempli i fattori di valutazione ed i relativi punteggi dell'allegato C. A tal fine sarà considerato tutto il personale della categoria D assegnato a ciascuna Unità di Direzione. Per consentire una valutazione analitica dei fattori di valutazione, ogni dirigente si baserà sui documenti e titoli di valutazione risultanti dai fascicoli personali, nonché dagli ulteriori documenti che ogni dipendente potrà presentare ove non consegnati in passato. In proposito sarà cura del Dirigente diramare un apposito avviso al proprio personale interessato al conferimento della Posizione Organizzativa. Appare evidente che tutte le valutazioni saranno a disposizione del personale che formula richiesta sulla base di un interesse sostanziale ai sensi della L. 241/1990 e s.m.i.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

La parte pubblica definita, pertanto, la concertazione con le OO.SS. per il conferimento degli incarichi delle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica, nonché la valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni, comunicherà preventivamente alle OO.SS. il numero di posizioni organizzative e gli ambiti di attività che saranno attribuiti alle articolazioni organizzative dell'Ente sulla base delle esigenze organizzative

DICHIARAZIONE A VERBALE CISL FPS

La CISL chiede che la retribuzione di posizione non sia superiore a 9.000,00 (novemila) euro. La distribuzione all'interno delle Unità di Direzione, con la relativa indicazione delle attività e responsabilità che saranno affidate deve essere comunicata alle OO.SS. almeno 7 (sette) giorni prima della formale istituzione al fine di un eventuale incontro preventivo con le OO.SS. Solo se saranno accolte tali richieste, la CISL potrà ritenersi aderente a tutto quanto definito nella presente concertazione