



CITTA' DI GRAVELLONA TOCE

Provincia del Verbano Cusio Ossola

**REGOLAMENTO COMUNALE
PER L'ISTITUZIONE ED IL CONFERIMENTO
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.
approvato con delibera giuntale n. 1 del 7.01.2015
previa valutazione positiva
espressa in sede di contrattazione decentrata in data 23.12.2014**

INDICE

Art. 1 - *Area delle posizioni organizzative.*

Art. 2 - *Retribuzione di posizione e di risultato.*

Art. 3 - *Procedimento di incarico e delle Posizioni Organizzative.*

Art. 4 - *Procedura per la pesatura delle Posizioni Organizzative e per la graduatoria della relativa retribuzione.*

Art. 5 - *Criteri Generali per l'Istituzione delle Posizioni Organizzative.*

Art. 6 - *Criteri Generali per conferimento dell'Incarico.*

Art. 7 - *Revoca dell'Incarico.*

Art. 8 - *Motivazione del mancato rinnovo.*

Art. 9 - *Valutazione della prestazione.*

Art. 10 - *Procedimento per la valutazione dei risultati.*

Art. 11 - *Obbligo di pubblicità degli atti.*

Art. 12 - *Orario di lavoro degli incaricati delle Posizioni Organizzative.*

Art. 13 - *Disposizione transitoria e finale.*

Art. 14 - *Entrata in vigore.*

Tabella A) - SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA DETERMINAZIONE

**Tabella B) - TITOLARI DI P.O. SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL CALCOLO DELLA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Art. 1

Area delle posizioni organizzative.

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti nelle disposizioni seguenti, possono – ai sensi dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, dell'art. 11 del CCNL del 31/3/1999 sul nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali e degli artt. 36, commi 4 e 5, e 50, del Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi – essere istituite posizioni di lavoro che costituiscono l'area delle posizioni organizzative.

2. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa può essere assegnata, con incarico a tempo determinato, e revocabile, ai dipendenti, classificati nella Categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle Unità Organizzative, di massima dimensione dell'Ente, denominati Settori e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

Art. 2

Retribuzione di posizione e di risultato.

1. Agli incaricati di posizioni organizzative compete una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato.

2. La retribuzione di posizione è correlata ad una graduazione delle posizioni stesse e varia da un minimo di €5.164,57 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità. Essa spetta anche nei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro e di assenza per ferie. Qualora l'incarico sia inferiore all'anno o nel caso lo stesso venga revocato, la retribuzione di posizione spetta in proporzione ai mesi ed ai giorni di durata dell'incarico.

3. La retribuzione di risultato, invece, è commisurata ai risultati effettivamente conseguiti ed alla retribuzione di posizione prevista. Essa varia tra il dieci per cento ed il venticinque per cento della misura prevista per la retribuzione di posizione ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale nel rispetto della procedura di cui al precedente art. 10 e, comunque, entro il 31 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

4. Le retribuzioni di posizioni e di risultato di cui al presente articolo rappresentano il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizioni organizzative, con carattere totalmente assorbente: di ogni competenza accessoria ed indennità di qualsivoglia natura previste del vigente CCNL, del compenso previsto per prestazioni di lavoro straordinario e dell'applicazione di istituti sostitutivi di detto compenso (riposo compensativo), fatte salve le eccezioni espressamente previste dalla Legge o dal CCNL.

Art. 3

Procedimento di incarico e delle Posizioni Organizzative.

1. In assenza dei Dirigenti spetta al Sindaco, nell'esercizio delle competenze di cui al combinato disposto art. 50, comma 10, ed art. 109, comma 2, del TUEL approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il compito di conferire l'incarico di Posizione organizzativa, con apposito atto scritto e motivato e previa acquisizione del relativo curriculum vitae, a soggetti ritenuti idonei per capacità e competenza.

2. La durata dell'incarico è di 12 mesi, coincide con l'Esercizio Finanziario di riferimento, è prorogato automaticamente oltre il 31 dicembre di ogni anno, nei limiti dell'autorizzazione all'esercizio provvisorio del Bilancio, decade automaticamente con l'approvazione del nuovo Bilancio.

Art. 4

Procedura per la pesatura delle Posizioni Organizzative e per la graduatoria della relativa retribuzione.

1. L'Organo di Governo del Comune, annualmente in sede di PEG o con separato e successivo atto, sentito il Segretario Generale dell'Ente ed eventualmente il NUCLEO DI VALUTAZIONE, attribuisce il valore economico massimo, in termini di retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, ad ogni posizione organizzativa tenuto conto della disponibilità Finanziaria del Bilancio di Esercizio relativo a ciascun anno, dei valori economici massimi e minimi previsti dal contratto di lavoro vigente, del numero dei Settori Organizzativi del Comune, degli obiettivi e delle risorse a ciascuno assegnate in base ai criteri generali art. 6.

2. Le risorse finanziarie restano ad esclusivo carico del Bilancio dell'Ente, non potendo essere imputate al fondo di cui all'art. 15 CCNL del 1/4/1999, secondo quanto disposto dall'art. 11 del CCNL del 31/3/1999. Fino all'adozione di diversa metodologia di valutazione delle Performance individuale, eventualmente proposta dal NUCLEO DI VALUTAZIONE, il presente Regolamento individua anche criteri generali per la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

Art. 5

Criteri Generali per l'Istituzione delle Posizioni Organizzative.

1. Le Posizioni Organizzative dell'Amministrazione Comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le Unità Organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominati Settori, le quali operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi degli Organi di Governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

2. La valutazione (pesatura) delle Posizioni Organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione agli incaricati viene effettuata, dal NUCLEO DI VALUTAZIONE, sulla base dei criteri descritti dettagliatamente nella scheda valutativa allegata sotto lettera "A", al presente Regolamento, di cui forma parte integrante e sostanziale, nella quale sono specificati i relativi parametri di riferimento:

- Collocazione nella struttura;
- Qualificazione Professionale;
- Responsabilità Gestionali;
- Complessità Organizzativa;

Art. 6

Criteri Generali per conferimento dell'Incarico.

1. Per conferimento degli incarichi relativi all'area delle Posizioni Organizzative, a cui accedono i soggetti nominati dal Sindaco quali Responsabili di Settore, si tiene conto rispetto alle attività ed alle funzioni da svolgere:

- a) Della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) Dei requisiti Culturali posseduti (titolo di studio e attestati di partecipazione a corsi)
- c) Delle attitudini;
- d) Della capacità Professionale;
- e) Dell'esperienza acquisita;

2. Per il conferimento di incarico della Posizione Organizzativa il dipendente deve essere:

- a) Inquadrate nella Categoria D, essendo irrilevante la posizione economica posseduta all'interno della categoria.

Art. 7

Revoca dell'Incarico.

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa possono essere revocati con atto motivato:

- a) Per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) Per risultati negativi oggetto di specifico accertamento;
- c) Per assenza di fondi di Bilancio;

2. Nella ipotesi di cui alla precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la Posizione Organizzativa.

3. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco.

4. L'atto di revoca comporta:

- a) La cessazione immediata dall'incarico di Posizione Organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b) La perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- c) La non attribuzione dell'indennità di risultato.

5. Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il Sindaco dovrà darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di esser sentito, assistito da un'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 8

Motivazione del mancato rinnovo.

1. Non necessita di motivazione l'atto del Sindaco con cui, terminato il periodo preposizione di un dipendente ad una Posizione Organizzativa, anziché rinnovare l'incarico, lo attribuisca ad altri.

2. La motivazione è richiesta qualora l'incarico svolto dal predecessore sia stato oggetto, ai fini dell'attribuzione dell'indennità periodica, di valutazione ampiamente positiva.

3. non necessita di motivazione l'ipotesi in cui, per effetto di avvenuti mutamenti organizzativi, non si ritenga più necessario il mantenimento di quella Posizione Organizzativa.

Art. 9

Valutazione della prestazione.

1. Il personale incaricato di Posizioni Organizzative è assoggettato alla responsabilità del risultato

2. L'attività di detti soggetti è sottoposta a valutazione periodica annuale da parte del Sindaco o secondo criteri e procedure predeterminate, come specificate negli articoli seguenti.

Il Sindaco, per la valutazione, si avvale dell'ausilio del NUCLEO DI VALUTAZIONE e su proposta dello stesso attribuisce l'indennità di risultato, nel rispetto della procedura descritta al successivo art. 9 e sulla base dei seguenti criteri descritti più dettagliatamente nella scheda valutativa, allegato "B" al presente Regolamento di cui forma parte integrante e sostanziale:

- Capacità organizzativa: conduzione della struttura ed individuazione delle priorità operative; Gestione delle relazioni interne ed esterne;
- Capacità Gestionale: attuazione degli obiettivi assegnati, Gradimento da parte della utenza.

Art. 10

Procedimento per la valutazione dei risultati.

1. La valutazione dei risultati è effettuata all'inizio dell'anno successivo nel rispetto della procedura di seguito descritta:

- a) Il NUCLEO DI VALUTAZIONE provvede a compilare le schede di valutazione utilizzando il facsimile di cui all'allegato "B" del presente Regolamento;
- b) Le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun soggetto interessato ed alla Giunta Comunale per conoscenza, assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;
- c) Il Sindaco, prende atto delle proposte di valutazione del Nucleo di Valutazione e delle eventuali osservazioni o controdeduzioni avanzate dagli interessati e assegna in via definitiva a ciascun dipendente il punteggio finale per l'anno di riferimento.

2. Il punteggio massimo attribuito dalla scheda è di 100 punti a cui corrisponde l'importo annuo lordo del 25% dell'indennità di posizione attribuita. L'indennità di risultato è erogata in percentuale al punteggio ottenuto.

Art. 11

Obbligo di pubblicità degli atti.

1. Gli atti nomina, revoca, i curricula, le retribuzioni e la valutazione di risultato sono resi pubblici a mezzo pubblicazione sul Sito Web Istituzionale del Comune, a norma dell'art. 11 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150.

2. Allo scopo tutta la documentazione, a cura dei soggetti che hanno adottato gli atti, è depositata in originale presso l'Ufficio Personale affinché il Responsabile di tale Ufficio provveda alla classificazione e conservazione d'archivio, alla trasmissione in formato elettronico all'Amministrazione del Sito Web ed alla informazione successiva al NUCLEO DI VALUTAZIONE ai fini del monitoraggio e controllo di competenza di tale Organismo.

Art. 12

Orario di lavoro degli incaricati delle Posizioni Organizzative.

1. Al dipendente incaricato delle Posizioni Organizzative è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore settimanali.

2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare e gestire il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 13

Disposizione transitoria e finale.

Il comma 2 dell'art. 5 relativo alla valutazione (pesatura) delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione di posizioni agli incaricati che verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione troverà applicazione a partire dal 1 gennaio 2016, resta ferma per l'anno 2015 la facoltà della Giunta Comunale sentito il segretario generale di effettuare la valutazione (pesatore) delle singole posizioni organizzative secondo la procedura seguita nell'anno 2014 e precedenti.

Art. 14

Entrata in vigore.

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune di Gravellona Toce.

Tabella A)

**RETRIBUZIONE DI P.O.
SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA DETERMINAZIONE**

SETTORE _____

ELEMENTO	INDICATORI	VALUTAZIONE DA 1 A 25	PUNTI MAX 100
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	Livello di autonomia decisionale rilevabile dal grado di dettaglio nella formulazione degli obiettivi assegnati rispetto: <ul style="list-style-type: none"> - Discrezionalità gestionale; - Discrezionalità tecnica; 	fino a punti 10 Bassa fino a punti 15 Media fino a punti 25 Elevata	
QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	Grado di specializzazione dell'attività professionale richiesta e dei processi gestionali affidati: <ul style="list-style-type: none"> - Iscrizione obbligatoria a Ordini o Albi Professionali; - Rilevanza esterna autonoma del Profilo Professionale; 	fino a punti 10 Bassa fino a punti 15 Media fino a punti 25 Elevata	
RESPONSABILITA' GESTIONALI	Quantità Risorse Umane, economiche e strumentali assegnate	fino a punti 10 Bassa fino a punti 15 Media fino a punti 25 Elevata	
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Livello dell'attività svolta per la gestione dei procedimenti Amministrativi e dei servizi affidati rispetto a: <ul style="list-style-type: none"> - Complessità; - Eterogeneità; - Quantità media; - Rilevanza esterna; 	fino a punti 10 Bassa fino a punti 15 Media fino a punti 25 Elevata	
		/100

NOTE:

Gli indicatori sono legati agli obiettivi ed alle risorse annualmente assegnate al Settore dell'Organo di Governo dell'Ente, in sede di PEG, per l'Esercizio Finanziario di competenza sentito il Segretario Generale ed, eventualmente, l'NUCLEO DI VALUTAZIONE.

La somma dei punti determina il punteggio ottenuto ai fini dell'attribuzione del valore economico della retribuzione di posizione spettante che sarà calcolata secondo i seguenti criteri generali:

PUNTEGGIO OTTENUTO	RETRIBUZIONE DI P.O. SPETTANTE	CRITERIO DI CALCOLO
Fino a 40	Minimo contrattuale	R=Min + $\frac{(Max-Min) \times P}{50}$
Da 41 a 70	In proporzione al punteggio ottenuto	
Da 71 a 100	Massimo contrattuale	

LEGGENDA:

R = retribuzione di posizione spettante

Max= retribuzione di posizione massima contrattuale

Min= retribuzione di posizione minima contrattuale

P = punteggio ottenuto all'interno dell'intervallo 41 e 91 punti

50 = differenza tra punteggio massimo e minimo nell'intervallo (41-91)

Tabella B)

TITOLARI DI P.O. SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

COGNOME E NOME _____ Cat. G. _____

IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE				
ELEMENTI COMPORTAMENTALI	INDICATORI DI RISULTATO	PESO MAX 10	VALUTAZIONE DA 1 A 6	PUNTI MAX 60
Capacità gestionale	Competenze professionali dimostrate e corretto utilizzo risorse assegnate		Punti 1 Sufficiente Punti 2 Apprezzabile Punti 4 Buono Punti 6 Ottimo	
Capacità innovativa	Introduzione strumenti migliorativi ed ottimizzazione processi gestionali		Punti 1 Sufficiente Punti 2 Apprezzabile Punti 4 Buono Punti 6 Ottimo	
Disponibilità	Impiego ottimizzato del proprio tempo lavoro e flessibilità anche per esigenze straordinarie		Punti 1 Sufficiente Punti 2 Apprezzabile Punti 4 Buono Punti 6 Ottimo	
Capacità di sviluppo rapporti interni	Rispetto agli Organi di Governo dell'Ente: <ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione effettiva alle proposte presentate per l'individuazione ed il raggiungimento degli obiettivi di Governo; Rispetto al personale dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - Applicazione corretta della contrattazione collettiva; - Contenimento e controllo della conflittualità e del contenzioso; - Capacità motivazionale, condivisione degli obiettivi e sviluppo del benessere organizzativo 		Punti 1 Sufficiente Punti 2 Apprezzabile Punti 4 Buono Punti 6 Ottimo	
Capacità di sviluppo rapporti esterni	Rispetto ai Cittadini utenti esterni: <ul style="list-style-type: none"> - Introduzione strumenti migliorativi ed ottimizzazione processi di rilevamento e monitoraggio della soddisfazione; Rispetto agli Enti esterni Istituzionali: <ul style="list-style-type: none"> - Corretta gestione delle relazioni Istituzionali e capacità di orientamento ed individuazione del soggetto competente ai fini della realizzazione degli obiettivi; Rispetto a soggetti esterni non Istituzionali: <ul style="list-style-type: none"> - Trasparenza e imparzialità nelle relazioni, - Pubblicità nei risultati; - Innovatività ed efficacia delle collaborazioni; 			
TOTALE A)		10	6	.../60

B) LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE				
OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE DI RISULTATO	PESO MAX 10	VALUTAZIONE DA 1 A 4	PUNTI MAX 40
OB.1			Punti 1 Sufficiente Punti 2 Apprezzabile Punti 3 Buono Punti 4 Ottimo	
OB. 2			Punti 1 Sufficiente Punti 2 Apprezzabile Punti 3 Buono Punti 4 Ottimo	
TOTALE B)		10	4	.../40

NOTE:

Gli indicatori di risultato ed il peso di ciascun obiettivo e degli elementi comportamentali generali legati agli obiettivi stessi sono annualmente stabiliti dall'Organo di Governo dell'Ente in sede di PEG contestualmente all'individuazione del numero e dei tipi di obiettivo previsti per l'Esercizio Finanziario di competenza sentito il Segretario Generale ed, eventualmente, l'NUCLEO DI VALUTAZIONE.

La somma dei punti A+B determina il punteggio ottenuto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato che sarà calcolata secondo i seguenti criteri generali:

PUNTEGGIO OTTENUTO	RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE
MENO DI 50 PUNTI	Insufficiente	Nessuna
DA 51 A 60	Sufficiente	10%
DA 61 A 70	Discreto	15%
DA 71 A 80	Buono	20%
DA 81 A 100	Ottimo	25%