

COMUNE DI RUSSI

(Provincia di Ravenna)

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE DI RUSSI

**Approvato con delibera di G.C. n. ____ del _____
e modificato con delibera n. __ del _____ e n. __ del _____**

Russi, dicembre 2018

INDICE

Art. 1 - Criteri per l'istituzione e graduazione delle posizioni organizzative.	p. 3
Allegati	p. 4
Scheda di graduazione delle posizioni organizzative	p. 4

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.

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. 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 dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)/Nucleo di Valutazione.**

A preventivo l'OIV/NDV effettua per ciascun ente la pesatura degli obiettivi assegnati nel Piano della Performance (PdF) attribuendo ad ogni incaricato l'indennità di risultato corrispondente. Agli obiettivi ordinari e straordinari 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 dall'OIV/NDV ed approvata dal Sindaco sulla base della scheda contenuta nel sistema di misurazione della performance vigente, dopo le eventuali osservazioni o controdeduzioni degli incaricati interessati. L'importo è rideterminato come segue. Il punteggio va da 0 a 400. Per valutazioni inferiori a 200 punti non si eroga la retribuzione di risultato; da 200 a 276 punti si eroga il 70% della retribuzione; da 277 a 316 punti si eroga l'80% della retribuzione; da 317 a 356 punti si eroga il 90% della retribuzione; da 357 a 400 punti si eroga il 100% della retribuzione.

L'importo dell'indennità viene percentualizzato in relazione all'effettiva presenza.

5. Tenuto conto delle risorse destinate a questo istituto, la Giunta annualmente istituisce/conferma le posizioni organizzative in attuazione dell'individuazione di queste strutture fatta dalla giunta nell'organigramma dell'ente.

6. La Giunta, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)/ Nucleo di Valutazione, provvede alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative e delle posizioni ricoperte da alte professionalità individuate dall'ente. Per la pesatura si utilizzano i seguenti criteri (per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali):

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;

d) **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.

COMUNE DI RUSSI**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		
--	-----------	--	--

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 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

I MEMBRI

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