

REGOLAMENTO

**SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

(approvato con Delibera di G.M. n.137 del 02/10/2019)

ARTICOLO 1

FINALITA'

Il presente regolamento disciplina il sistema di graduazione della retribuzione di posizione e i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi di posizione organizzativa (denominata AREA) , ai sensi degli articoli 15 e ss. del CCNL Enti locali 21 maggio 2018.

ARTICOLO 2

TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL di comparto vigente.

ARTICOLO 3

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Il Nucleo di Valutazione procede alla pesatura di ogni singola Posizione Organizzativa , applicando i criteri di all'ALL. A del presente Regolamento, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Segretario comunale supporta il Nucleo di Valutazione nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della Posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La valutazione del criterio relativo alla "STRATEGICITA'" (responsabilità organizzativa di mandato) è rimessa alla Giunta.
4. La Giunta approva definitivamente la pesatura , a completamento delle operazioni attribuite al Nucleo di valutazione.
5. Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti commi sono finalizzate alla determinazione delle retribuzione di posizione , da riconoscersi nell'ambito dei limiti sottoindicati:
 - fino a 80 punti = € 10.000
 - da 81 a 89 punti = € 12.000
 - da 90 a 95 punti = € 14.000
 - da 96 a 100 punti= € 16.000

ARTICOLO 4

VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai titolari di Posizione Organizzativa sono valutati dal Nucleo di Valutazione, avvalendosi anche della collaborazione del Segretario comunale, sulla base del sottoriportato sistema, secondo apposita scheda (ALL. B) , che sarà compilata sulla base di una relazione annuale da parte del dipendente cui la valutazione si riferisce.

2. Il dipendente titolare di Posizione Organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti) , così suddivisi:

- ° fino a 60 punti = nessun risultato
- ° da 61 a 70 = 70 % della quota di risultato fissata al successivo comma 5
- ° da 71 a 80 = 80% della quota di risultato fissata al successivo comma 5
- ° da 81 a 90 = 90% della quota di risultato fissata al successivo comma 5
- ° da 91 a 100 = 100% della quota di risultato fissata al successivo comma 5

Obiettivi assegnati

OBIETTIVO A	Descrizione	Punti _____
OBIETTIVO B	Descrizione	Punti _____
OBIETTIVO C	Descrizione	Punti _____
OBIETTIVO D	Descrizione	Punti _____
OBIETTIVO E	Descrizione	Punti _____
TOTALE OBIETTIVI		(MAX 75 PUNTI)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	Precisione , puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1 2 3 4 5
Capacità organizzativa	_Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa. _Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1 2 3 4 5
Capacità relazionale	_ Orientamento all'utenza , anche interna all'ente. _Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi.	1 2 3 4 5
Problem solving	_ Soluzione dei problemi e situazioni critiche. _ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti. _ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento.	1 2 3 4 5
Innovazione	_Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro. _ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo , gestionale , funzionale ed erogativo.	1 2 3 4 5
Totale elementi accessori		(max 25 punti)

3. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio comunale.
5. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.
6. La quota pari al 15% di cui al comma precedente è ripartita in proporzione alla pesatura della posizione interessata di cui all'articolo 3.
7. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di fiducia.

ARTICOLO 5

INCARICHI AD INTERIM

1. Al dipendente già titolare di Posizione Organizzativa , cui sia stato conferito un incarico ad interim relativo ad altra Posizione Organizzativa, è attribuito per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, il Nucleo di Valutazione tiene conto della complessità e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito , nonché del grado di conseguimento degli obiettivi in sede di valutazione annuale.

ARTICOLO 6

ABROGAZIONI

Con l'approvazione della presente disciplina si considerano abrogate ogni e diverse disposizioni di cui ai vigenti regolamenti.

ARTICOLO 7

DECORRENZA

IL presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

ALLEGATO A

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

A) Responsabilità da assumere con riferimento alle aree di rischio individuate nel Piano Anticorruzione e grado di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali (rischio contenzioso)	(fino a max 20 punti)	NOTE
B) Responsabilità finanziaria (è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa)	(fino a max 15 punti)	NOTE
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale , disomogeneità e/o molteplicità delle competenze , variabilità delle normative)	(fino a max 20 punti)	NOTE
D)Trasversalità (complessità relazionale : sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate)	(fino a max 20 punti)	NOTE
E)Numero delle risorse umane assegnate - fino a 10 punti 5 _oltre 10 punti 10	(fino a max 10 punti)	NOTE
F) Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato : è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato)	(fino a max 15 punti)	NOTE
TOTALE GENERALE	Max 100 punti	

ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa _____

Retribuzione di posizione € _____

Titolare _____

Periodo considerato: dal ___/___/___ al ___/___/___

Obiettivi assegnati

OBIETTIVO A	Descrizione	Punti _____
OBIETTIVO B	Descrizione	Punti _____
OBIETTIVO C	Descrizione	Punti _____
OBIETTIVO D	Descrizione	Punti _____
OBIETTIVO E	Descrizione	Punti _____
TOTALE OBIETTIVI		(MAX 75 PUNTI)

Nella scheda possono essere individuati , quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi_ oggettivi e certificati_ riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	Precisione , puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1 2 3 4 5
Capacità organizzativa	_Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa. _Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1 2 3 4 5
Capacità relazionale	_ Orientamento all'utenza , anche interna all'ente. _Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi.	1 2 3 4 5
Problem solving	_ Soluzione dei problemi e situazioni critiche. _ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti. _ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento.	1 2 3 4 5
Innovazione	_Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro. _ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo , gestionale , funzionale ed erogativo.	1 2 3 4 5
Totale elementi accessori		(max 25 punti)

La Posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione (Obiettivi + Elementi accessori):

- ° fino a 60 punti = nessun risultato
- ° da 61 a 70 = 70 % della quota di risultato fissata all'articolo 4 (co.5)
- ° da 71 a 80 = 80% della quota di risultato fissata all'articolo 4 (co.5)
- ° da 81 a 90 = 90% della quota di risultato fissata all'articolo 4 (co.5)
- ° da 91 a 100 = 100% della quota di risultato fissata all'articolo 4 (co.5)

IL NDV

IL VALUTATO

Osservazioni del valutato