

**ARTICOLO 1**

**Criteri per l'istituzione e l'attribuzione delle indennità di posizione e di risultato**

1. La Giunta determina le risorse finanziarie ed il numero delle posizioni organizzative istituibili con riferimento all'organigramma ed alla loro rilevanza ai sensi del CCNL del 21.05.2018.

2. Per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:

- a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare,
- b) dei requisiti culturali posseduti,
- c) attitudini e capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D

3. Alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative provvede sempre la Giunta su proposta del Nucleo di Valutazione delle Posizioni Organizzative. Fino alla costituzione di tale nucleo la proposta è presentata al Segretario Comunale. Per la pesatura si utilizzeranno i seguenti criteri:

a) Collocazione nella struttura, con i seguenti parametri, il primo da valutare nel range 0-10 ed il secondo 0-5:

- 1) Posizione funzionale dell'Unità Organizzativa (da 0 al 10)
- 2) Rapporti con organi di direzione politica (da 0 a 5)

b) Complessità e specializzazione, con i seguenti parametri, il primo da valutare nel range 0-8; il secondo 0-4 ed il terzo 0-3:

- 1) Complessità dei rapporti da gestire (da 0 a 8)
- 2) Specializzazione richiesta dai compiti affidati (da 0 a 4)
- 3) Personale assegnato (da 0 a 3)

c) Responsabilità gestionali, con i seguenti parametri da valutare nel range 0-5 ciascuno:

- 1) Responsabilità interne ed esterne;
- 2) Atti provvedimenti adottati
- 3) Risorse finanziarie gestite;
- 4) Procedimenti gestiti.
- d) Vice Segretario.

Qualora l'Ente sia dotato del Vice Segretario Comunale si dovrà tenere conto di questa figura con un parametro da valutare nel range da 0 a 10

4. Sulla base delle decisioni della Giunta il Segretario Comunale istituisce l'area delle posizioni organizzative con riferimento all'organigramma ed alle risorse finanziarie stabilite dalla Giunta.

5. La valutazione di ciascuna struttura dell'organigramma è formalizzata attraverso la compilazione della scheda allegato C. Tale valutazione resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possono variare qualcuno dei parametri indicati.

6. Tale valutazione viene trasmessa alla Giunta che, nei limiti economici previsti dal contratto nazionale, quantifica l'indennità attribuibile alle singole posizioni, secondo il valore economico

assegnato al singolo punto, tenuto conto delle disponibilità di bilancio. Se la valutazione rimane invariata l'indennità di posizione non può essere diminuita.

7.L'indennità di posizione si eroga per tredici mensilità.

8.Ai responsabili delle strutture organizzative destinatari dell'indennità di posizione si eroga annualmente ed in un'unica soluzione l'indennità di risultato secondo le seguenti modalità. Il Segretario Comunale, su proposta del Nucleo di Valutazione delle Posizioni Organizzative, liquida l'indennità di risultato da erogarsi sulla base dei seguenti criteri descritti nella scheda allegato D:

- a) Capacità organizzativa, con i seguenti parametri da valutare nel range 0-3 ciascuno:
- b) Conduzione dell'unità organizzativa o degli incarichi e individuazione delle priorità operative;
- c) Capacità organizzativa interna ed intersettoriale
- d) Capacità gestionale, con i seguenti parametri da valutare nel range 0-5 il primo, 0-4 il secondo e 0-3 il terzo:
- e) Attuazione degli obiettivi assegnati;
- f) Attuazione degli obiettivi straordinari;
- g) Gradimento da parte dell'utenza.

La valutazione si fa nel mese di gennaio dell'anno successivo, osservando la seguente procedura:

- a) il Nucleo di Valutazione delle Posizioni Organizzative compila, a titolo di proposta, le schede di valutazione utilizzando il facsimile allegato D;
- b) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun responsabile di struttura interessato, assegnando un termine perentorio di 15 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;
- c) il Sindaco, sentito informalmente il Direttore Generale o, in sua assenza, il Segretario Comunale, prende atto delle proposte di valutazione del Nucleo di Valutazione delle Posizioni Organizzative 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;
- d) Ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL del 21.05.2018 alla retribuzione di risultato deve essere destinato almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione

8. Il punteggio massimo attribuito dalla scheda è di 18 punti ed a tale livello corrisponde l'importo annuo lordo del 25% dell'indennità di posizione attribuita. Con un punteggio almeno di 12 punti l'indennità è corrisposta nella misura minima pari al 10% di quelle di posizioni. Fino al punteggio di 11 non si attribuisce nessuna indennità. Per ogni ulteriore punto oltre 12 si incrementa l'indennità di 2.5 punti percentuali.

9. Ai responsabili che avranno ottenuto un punteggio inferiore a 12 non potranno essere revocati o non essere rinnovati gli incarichi sulle posizioni organizzative ricoperte, secondo le modalità riportate nel successivo articolo.

## **ARTICOLO 2 Criteri per il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative**

1. Gli incarichi sulle posizioni organizzative sono conferiti dal Segretario Comunale, d'intesa con il Sindaco, per un periodo di tempo determinato non superiore a tre anni, a dipendenti appartenenti alla categoria D e non possono essere frazionati.

2. Spettano agli incaricati le funzioni richiamate dall'art. 107 del D.Lgs. 267/2000. L'incaricato ai sensi dell'art. 5, comma 1 della Legge 241/90 può assegnare a dipendenti in possesso di adeguata professionalità la responsabilità di procedimenti amministrativi di competenza dell'area. Tale responsabilità può comprendere, in casi eccezionali e per periodi limitati, sentito il Direttore Generale o in sua assenza il Segretario Comunale anche l'emanazione dell'atto finale del procedimento nella forma di determinazione, del contratto o l'altra.

3. Nella scelta per l'affidamento degli incarichi dovranno essere seguiti i criteri della competenza professionale, in relazione alle funzioni e attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dei risultati conseguiti anche in precedenti incarichi. Per il riaffidamento degli incarichi si terrà conto anche del parere del Nucleo di Valutazione delle Posizioni Organizzative.

4. Gli incarichi possono essere revocati nei seguenti casi:

- In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- In caso di mutamenti organizzativi che portino alla soppressione o riduzione di peso della posizione organizzativa;
- Per responsabilità particolarmente grave e reiterata.

5. La revoca avviene con provvedimento motivato del Segretario Comunale, previa intesa con il Sindaco e relazione del Nucleo di Valutazione delle Posizioni Organizzative.

6. Prima dell'adozione del provvedimento di revoca il Segretario Comunale, sulla base delle segnalazioni ricevute, dei referti di gestione o di propria iniziativa, contesta per iscritto all'interessato gli addebiti e gli assegna 20 giorni di tempo per presentare le sue controdeduzioni scritte, ricevute le quali adotta l'atto finale del procedimento.

7. Gli incarichi per le posizioni organizzative decorrono dalla data del provvedimento di cui al comma 1.

COMUNE DI NOVENTA VICENTINA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATA

ANNO \_\_\_\_\_

POSIZIONE: \_\_\_\_\_

**1**

**COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA**

**Punteggio massimo disponibile = punti 15**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DIPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	
<p><b>1.1 POSIZIONE FUNZIONALE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA</b></p> <p>Da valutare in base al n. delle strutture e funzioni dirette ed alla collocazione nell'organigramma. Hanno maggior peso le strutture che dipendono direttamente dal Sindaco, dal Direttore generale o dal Segretario.</p>	Da 0 a 10		
<p><b>1.2 RAPPORTI CON ORGANI DI DIREZIONE POLITICA</b></p> <p>Da valutare in relazione al grado di partecipazione necessaria per attività di supporto e/o consulenza ad organi collegiali o monocratici al fine di definire indirizzi, piani e programmi generali dell'Ente.</p>	Da 0 a 5		

**COMPLESSITA' E SPECIALIZZAZIONE****Punteggio massimo disponibile = 15 punti**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	
<p><b>2.1 COMPLESSITA' DEI RAPPORTI DA GESTIRE</b></p> <p>Da valutare in rapporto alle interrelazioni:</p> <p>a) con soggetti istituzionali, sociali o produttivi esterni all' Ente ovvero con l' utenza;</p> <p>b) con altre strutture organizzative interne.</p>	<p>Da 0 a 5</p> <p>Da 0 a 3</p>		
<p><b>2.2 SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA DAI COMPITI AFFIDATI</b></p> <p>Da valutare in relazione alle capacità innovative e alla formazione/aggiornamento richiesti dalle attività affidate alla posizione</p>	Da 0 a 4		
<p><b>2.3 PERSONALE ASSEGNATO</b></p> <p>Da valutare in base al numero dei dipendenti assegnati e coordinati direttamente</p> <p>Da 1 a 5 punti 1</p> <p>Da 6 a 10 punti 2</p> <p>Da 11 e oltre punti 3</p>	Da 0 a 3		

**RESPONSABILITA' GESTIONALI****Punteggio massimo disponibile = punti 30**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	
<p><b>3.1 RESPONSABILITA' INTERNE ED ESTERNE</b></p> <p>Da valutare in rapporto al grado di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) concessa allo svolgimento delle funzioni assegnate.</p>	Da 0 a 5		
<p><b>3.2. ATTI PROVVEDIMENTALI ADOTTATI</b></p> <p>Da valutare in base alla quantità di provvedimenti dirigenziali adottati (determinazioni) direttamente nell' anno precedente a quello di valutazione.</p> <p>Sotto 10% 1            Dal 11% al 20% 2            Dal 21% al 30% 3            Dal 31% al 40% 4            Oltre 50% punti 5</p>	Da 0 a 5		
<p><b>3.3 RISORSE FINANZIARE GESTITE</b></p> <p>Da valutare in relazione all'entità economica iniziale dei capitoli di spesa ed entrata del bilancio di previsione affidati alla posizione</p> <p>Fino al 5% 1            Dal 6% al 10% 2            Dal 11% al 20% 3            Dal 21% al 30% 4            Oltre 30% punti 5</p>	Da 0 a 5		
<p><b>3.4 PROCEDIMENTI GESTITI</b></p> <p>Da valutare i base al numero e alla complessità dei procedimenti amministrativi rilevanti ai sensi della L. 241/90 assegnati alla struttura</p>	Da 0 a 5		
<p><b>3.5 Valutazione del ruolo di Vice Segretario Comunale</b></p>	Da 0 a 10		

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE	
----------------------------------	--

\_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

IL PRESIDENTE \_\_\_\_\_

I MEMBRI \_\_\_\_\_

---

