

**COMUNITA' MONTANA
VALLI CHISONE, GERMANASCA, PELLICE
EPINEROLESE PEDEMONTANO**

**REGOLAMENTO
PER LA NOMINA E LA REVOCA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

SOMMARIO

Art. 1	Campo di applicazione	pg. 2
Art. 2	Strutture organizzative e posizioni organizzative	pg. 2
Art. 3	Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	pg. 2
Art. 4	Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione	pg. 2
Art. 5	Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato	pg. 2
Art. 6	Incarico e revoca della posizione organizzativa	pg. 3
Art. 7	Valutazione annuale e contraddittorio	pg. 3
Art. 8	Pesatura delle posizioni organizzative	pg. 3
Allegato “A”	Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle posizioni organizzative	pg. 4
Allegato “B”	Valutazione dell’attività svolta ai fini del riconoscimento dell’indennità del risultato	pg. 6
Allegato “C”	Pesatura delle posizioni organizzative	pg. 8

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt. 8, 9, 10, ed 11 del CCNL 1998/2001 (31.03.1999) e successive modifiche ed integrazioni apportate dal CCNL 2002/2005 (24.02.2004).

Art. 2
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Tutti i responsabili di servizio, appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, possono essere destinatari di un incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente regolamento.
2. La responsabilità del servizio è attribuita con decreto del Presidente.

Art. 3
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa 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 lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni apportate dal CCNL 2002/2005 (24.02.2004).
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità, o di un massimo pari ad € 16.000,00 se trattasi di alta professionalità secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita per i valori di posizione ricompresa tra € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42, o di un massimo del 30%, se trattasi di alta professionalità. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura del nucleo di valutazione o di analoghi controlli interni attivati.

Art. 4
Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A.

Art. 5
Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato

2. La graduazione della retribuzione di risultato per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato B.

Art. 6

Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Presidente conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria D, con proprio decreto.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 del presente regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo di mesi 12, rinnovabili annualmente e possono essere revocati prima della scadenza con decreto motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito d'interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, secondo le modalità espresse nell'allegato B del presente regolamento.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 7

Valutazione annuale e contraddittorio

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale, a cura del nucleo di valutazione o di controlli interni analoghi in base ai criteri indicati nell'allegato B.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

Art. 8

Pesatura delle posizioni organizzative

1. La pesatura delle posizioni organizzative nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A è contenuta nell'Allegato C.
2. La modifica della pesatura è competenza della Giunta della Comunità montana.

ALLEGATO “A”
Metodologia per la determinazione dei valori economici
da attribuire alle posizioni organizzative

Criterio	SPECIFICA DELLA GRADUAZIONE	PUNTEGGIO	
		DA	A
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	Unità operativa caratterizzata da elevato grado di specializzazione e affidamento di funzioni plurime e attività gestionali contraddistinte per la loro elevata complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di alto contenuto e rilevanza strategica per l’Ente e/o di alta qualificazione professionale.	30	
	a) Unità operativa caratterizzata da rilevante grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l’Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategia per l’Ente e/o rilevante qualificazione professionale.	20	25
	Unità operativa caratterizzata da adeguato grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l’Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategia per l’Ente e/o rilevante qualificazione professionale.	0	15
COMPLESSITA’ ORGANIZZATIVA	Unità operativa caratterizzata da elevato grado di complessità organizzativa (n. di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna.	30	
	b) Unità operativa caratterizzata da rilevante grado di complessità organizzativa (n. di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna.	20	25
	Unità operativa caratterizzata da adeguato grado di complessità organizzativa (n. di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna.	0	15
RESPONSABILITA’ GESTIONALI	Elevata entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero elevata eterogeneità delle attività e capacità progettuale e propositiva.	30	
	c) Rilevante entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero considerevole eterogeneità delle attività e notevole capacità progettuale e propositiva.	20	25
	Adeguate entità delle risorse umane finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero consistente eterogeneità delle attività e limitata capacità progettuale e propositiva	0	15
D) QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	Alto grado di specializzazione richiesta per l’espletamento dei compiti affidati	30	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l’espletamento dei compiti affidati	20	25
	Adeguate grado di specializzazione richiesta per l’espletamento dei compiti affidati	0	15

Una volta calcolato, per ciascuna posizione organizzativa, il valore di posizione definitivo, la posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione che ne determina l'importo da liquidare. A tal fine sono individuate le seguenti fasce di retribuzione di posizione:

VALORE	RETRIBUZIONE	VALORE	RETRIBUZIONE	VALORE	RETRIBUZIONE
40	€ 5.164,57	67	€ 7.779,13	94	€ 10.393,69
41	€ 5.261,41	68	€ 7.875,97	95	€ 10.490,53
42	€ 5.358,24	69	€ 7.972,80	96	€ 10.587,37
43	€ 5.455,08	70	€ 8.069,64	97	€ 10.684,20
44	€ 5.551,91	71	€ 8.166,47	98	€ 10.781,04
45	€ 5.648,75	72	€ 8.263,31	99	€ 10.877,87
46	€ 5.745,58	73	€ 8.360,15	100	€ 10.974,71
47	€ 5.842,42	74	€ 8.456,98	101	€ 11.071,54
48	€ 5.939,26	75	€ 8.553,82	102	€ 11.168,38
49	€ 6.036,09	76	€ 8.650,65	103	€ 11.265,21
50	€ 6.132,93	77	€ 8.747,49	104	€ 11.362,05
51	€ 6.229,76	78	€ 8.844,32	105	€ 11.458,89
52	€ 6.326,60	79	€ 8.941,16	106	€ 11.555,72
53	€ 6.423,43	80	€ 9.037,99	107	€ 11.652,56
54	€ 6.520,27	81	€ 9.134,83	108	€ 11.749,39
55	€ 6.617,10	82	€ 9.231,67	109	€ 11.846,23
56	€ 6.713,94	83	€ 9.328,50	110	€ 11.943,06
57	€ 6.810,78	84	€ 9.425,34	111	€ 12.039,90
58	€ 6.907,61	85	€ 9.522,17	112	€ 12.136,74
59	€ 7.004,45	86	€ 9.619,01	113	€ 12.233,57
60	€ 7.101,28	87	€ 9.715,84	114	€ 12.330,41
61	€ 7.198,12	88	€ 9.812,68	115	€ 12.427,24
62	€ 7.294,95	89	€ 9.909,52	116	€ 12.524,08
63	€ 7.391,79	90	€ 10.006,35	117	€ 12.620,91
64	€ 7.488,62	91	€ 10.103,19	118	€ 12.717,75
65	€ 7.585,46	92	€ 10.200,02	119	€ 12.814,58
66	€ 7.682,30	93	€ 10.296,86	120	€ 12.911,42

ALLEGATO “B”
Valutazione dell’attività svolta
ai fini del riconoscimento dell’indennità del risultato

1. Entro i primi mesi di ciascun anno il dipendente cui è stato conferito l’incarico di posizione organizzativa, presenta al Presidente per il tramite del nucleo di valutazione una dettagliata relazione sull’attività svolta nell’anno precedente con la specificazione, in particolare, dei risultati conseguiti, delle risorse utilizzate, dei tempi di definizione dei procedimenti, dei rapporti con l’utenza, della collaborazione fornita alle altre strutture o da queste ricevuta, della realizzazione delle procedure avviate. Tale parte della relazione sarà oggetto della valutazione di cui ai commi successivi.
2. Nella relazione di cui al comma 1 saranno altresì indicati i piani di attività e gli obiettivi che il dipendente cui è stato conferito l’incarico di posizione organizzativa ha realizzato nel corso del precedente anno, nonché i piani di attività e gli obiettivi che si propone di raggiungere nel corso dell’anno che potranno essere eventualmente integrate, ferma restando la compatibilità delle integrazioni con le risorse poste a disposizione della posizione organizzativa.
3. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di posizione organizzativa, è soggetto a specifica e periodica valutazione, con cadenza annuale.
4. La valutazione è effettuata dal nucleo di valutazione. In relazione alle attività svolte ed ai risultati conseguiti, il nucleo, attribuisce, con adeguata motivazione e sulla base di specifici *reports* di rilevazione da redigere a cura del competente nucleo, un punteggio fino a 100. La valutazione è da considerarsi positiva se il dipendente riporta un punteggio non inferiore a 60.
5. I criteri cui sarà parametrato il giudizio, in analogia con quanto indicato nel vigente regolamento di ordinamento degli uffici e dei servizi, sono i seguenti:

Grado di conseguimento degli obiettivi del perseguimento degli stessi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta, o da analoghi strumenti di programmazione;	Max. pt. 30
Grado di capacità di promuovere la qualità dei servizi offerti nel rispetto dei termini procedurali, della correttezza tecnico - amministrativa degli atti, dei provvedimenti e dei pareri proposti, adottati e resi, senza eccessivi formalismi;	Max. pt. 20
Grado di funzionalità della struttura cui è preposto e del corretto impiego delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate;	Max. pt. 20
Capacità di relazioni all’interno e all’esterno della struttura, attraverso un fattivo spirito collaborativo nei confronti di Amministratori, colleghi e utenti;	Max. pt. 10
Grado di coinvolgimento nei processi dell’Amministrazione e capacità propositive;	Max. pt. 20

6. La valutazione positiva dà titolo alla conferma nell’incarico ricoperto ed alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura stabilita dal successivo articolo.
7. In caso di valutazione negativa, prima della sua formalizzazione, il nucleo di valutazione, acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente. Il procedimento è avviato con la contestazione al dipendente delle mancanze che potrebbero dar luogo alla revoca e concedendo al dipendente stesso un termine non inferiore a 10 giorni per controdedurre.

8. La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente, viene comunicata al Presidente il quale, su conforme parere della Giunta e del Direttore generale se nominato, con proprio provvedimento revoca l'incarico. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.
9. L'esito della valutazione periodica è comunicato al dipendente ed è riportato nel suo fascicolo personale. Avverso l'esito della valutazione è ammesso ricorso, che viene deciso con le procedure di cui ai precedenti commi 7 e 8, ove la valutazione complessiva sia inferiore a 85 punti.
10. La retribuzione di risultato spetta:
 - Nella misura intera se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente periodo un punteggio compreso tra 85 e 100 punti;
 - Nella misura del 75% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 70 e 84 punti;
 - Nella misura del 50% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 60 e 69 punti.