

## **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. La responsabilità di servizio corrispondente alla posizione organizzativa può essere conferita ai dipendenti appartenenti alla categoria D e può essere attribuita anche a personale in servizio part-time: La responsabilità del servizio è attribuita con specifico decreto del Sindaco. L'incarico di responsabile ,può essere attribuito dal Sindaco anche a personale al di fuori della dotazione organica nell'ambito di un rapporto in convenzione , per l'espletamento di servizi-  
L'incarico di responsabile può essere attribuito dal sindaco al segretario comunale o al direttore generale.

## **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 per il personale in convenzione secondo quanto riportato dall'art. 14 del CCNL 22.01.2004, secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative e all'orario di lavoro nell'ente.
3. La retribuzione di risultato varia dal 10% al 30% della retribuzione di posizione secondo quanto previsto dall'art. 14 del CCNL del 22.01.2004

## **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**

1. 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 Sindaco, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il PEG, su conforme parere del Segretario Comunale o del Direttore Generale (se nominato), conferisce con propri atti, 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;
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 del presente regolamento,  
Gli incarichi sono conferiti per un **periodo massimo non superiore alla durata del mandato**

**del sindaco** e possono essere revocati, con atto scritto e motivato, prima della scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito di 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 ;

3. 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 in base ai criteri indicati nella scheda di valutazione allegato B) allegata al presente regolamento;;
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 determinazione del valore delle Posizioni Organizzative, nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A ) , è **competenza** del Direttore Generale o in caso di assenza, dal Segretario Comunale che propone al **Sindaco** l'adozione del relativo atto .

#### **Art. 9 Norme finali**

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo;
2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico;
3. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune, per mera pubblicità di notizia.

# **COMUNE BAGNOLO DI PO**

## **Provincia di Rovigo**



### **ALLEGATO B**

Allegato alla G.M. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

#### **ALLEGATO "B"**

##### **Valutazione dell'attività svolta ai fini del riconoscimento dell'indennità del risultato (allegato alla delibera di G.C. n... del...)**

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di posizione organizzativa, è soggetto a specifica e periodica valutazione, con cadenza annuale da parte del nucleo di valutazione appositamente istituito-
2. Entro i primi mesi di ciascun anno il dipendente cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, presenta al Direttore Generale (se nominato) o al Segretario Comunale 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.
3. 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, dal Direttore Generale o in caso di assenza dal Segretario Comunale
4. La valutazione positiva dà titolo alla conferma nell'incarico ricoperto ed alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura stabilita dal CCNL vigente e sulla base dei parametri di valutazione di cui alla scheda allegata ;
5. In caso di valutazione negativa, prima della sua formalizzazione, il Nucleo di valutazione, acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia. 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.
6. La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente, viene comunicata al Sindaco il quale, su conforme parere del Direttore Generale o in casi di assenza il Segretario Comunale, con proprio provvedimento revoca l'incarico.

7. 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.

8. L'esito della valutazione periodica è comunicato al dipendente ed è riportato nel suo fascicolo personale.

9. La retribuzione di risultato viene parametrata secondo il punteggio conseguito nella scheda sotto riportata-

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**SETTORE** \_\_\_\_\_ **SERVIZIO** \_\_\_\_\_

**DIPENDENTE** \_\_\_\_\_ **CATEGORIA** \_\_\_\_\_

| Parametri  | Valutazione                         | Punti       |
|--|-------------------------------------|-------------|
| 1) Rispetto dei tempi<br>Assegnati<br>-contrazione dei tempi<br>-rispetto dei tempi<br>-inosservanza dei tempi | Elevata<br>Apprezzabile<br>Negativa | 5<br>3<br>0 |
| 2) Semplificazione della<br>fasi progettuali   | Elevata<br>Apprezzabile<br>Modesta  | 5<br>3<br>1 |
| 3) Coinvolgimento<br>personale dell'area   | Elevata<br>Apprezzabile<br>Ridotta  | 5<br>3<br>0 |
| 4) Qualità del risultato<br>perseguito e conformità<br>dei risultati agli indirizzi<br>politici                | Buono<br>Soddisfacente<br>Modesto   | 5<br>3<br>1 |

**Per punteggi pari o inferiori a 5 punti non si assegna l'indennità di risultato e l'incarico potrà essere revocato.**

**Per il punteggio pari a 7 punti si assegna l'indennità di risultati pari al 10% dell'indennità di posizione.**

**Per il punteggio pari a 20 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 25% dell'indennità di posizione.**

**Per punteggi tra 7 e 20 si procede in proporzione per interpolazione lineare.**

**La percentuale di risultato ( I.R.) per un punteggio (p)ottenuto all'interno dell'intervallo tra 7 e 20 punti è ottenuta la seguente formula.**

**I.R(in percentuale)=  $\frac{25+15xp}{13}$**