



NUOVO REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE COMUNALE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVA

INDICE

Premessa

Art. 1: Contenuti del regolamento pag. 3

Capo I: Misurazione e valutazione della performance

Art. 2: Ruolo dell'organo di indirizzo politico ed amministrativo pag. 4

Art. 3: Performance organizzativa ed individuale pag. 5

Art. 4: Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi pag. 6

Art. 5: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale pag. 6

Art. 6: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva pag. 7

Capo II: Merito e premi

Art. 7: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance pag. 8

Art. 8: Premi pag. 8

Art. 9: Criteri per la differenziazione delle valutazioni pag. 9

Art. 10: Partecipazione dei cittadini e dagli altri utenti finali pag. 9

Capo III: Metodologia di valutazione del nucleo di valutazione

Art. 11: Il sistema di valutazione della performance

Art. 12: La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale e delle posizioni organizzative dell'Ente.

Art. 13: Sistema di valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa

Art. 14: Sistema di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa

Art. 15: Criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative

Art. 16: Pesatura delle posizioni Organizzative

Allegati:

- Metodologia di Valutazione proposta dal Nucleo di Valutazione
- Scheda tipo di valutazione dipendenti non titolari di posizioni organizzative
- Scheda tipo di valutazione delle posizioni organizzative
- Scheda tipo valutazione del Segretario comunale

*Le modifiche apportate dal D.lgs n. 74/2017 sono evidenziate in **grassetto**

Premessa

Art. 1

Contenuti del regolamento

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, “Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” adeguato al D.Lgs n. 74/2017 del 25 maggio 2017.

In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato “decreto”, adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell’art. 16 del decreto n. 150: alle disposizioni dell’art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;

- in esecuzione dell’art. 31 del decreto n. 150: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 19, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;

- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;

- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;

- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;

Ai fini del presente regolamento è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto della specificità della realtà dei piccoli comuni.

Capo I: Misurazione e valutazione della performance

Art.2

Ruolo dell’organo di indirizzo politico ed amministrativo – Art. 15, comma 1 del D.lgs 150/2009

L’organo di indirizzo politico amministrativo dell’ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità (ai sensi dell’art.15, comma 1 del D.lgs. 150/2009).

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell’interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell’azione dell’ente l’aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell’ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che

individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito del D.U.P., individuano su base pluriennale, con la eventuale collaborazione dell'organo di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Con apposito provvedimento, da approvare unitamente al P.E.G. e/o altro documento di programmazione, la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente sarà predisposta la "relazione sulla performance" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Art. 3

Performance organizzativa ed individuale – art. 3 del D.lgs 150/2009

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti, **secondo le modalità indicate nel presente titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.**

A tal fine vengono individuate le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative:

Area posizione organizzativa	N. responsabili posizioni organizzative	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area amministrativa	1	2
Area economica finanziaria	1	1
Area vigilanza	Responsabile P.O. Sindaco	

Area Edilizia Privata, Urbanistica e patrimonio	1	
Area Lavori Pubblici, manutentiva	1	
Area Personale	Responsabile P.O. Segretario Comunale	

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e valutazioni della performance.

Il rispetto delle sopradette disposizioni è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di specifiche responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 165/2000. (art. 3, comma 5 bis del D.lgs 150/2009, comma inserito dall'art 1 , comma 1, lettera c) del D. Lgs 74/2017).

Art. 4

Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi – Art. 5, comma 2 del D.lgs 150/2009

In attuazione dell'art. 5, comma 2 del decreto, gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
- commisurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili

Art. 5

Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale - Articoli 7 e 9 del d.lgs 150/2009

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un organismo di valutazione della performance nominato dal Sindaco.

Non potranno essere nominati componenti dell'organismo di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

La valutazione del segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco con l'ausilio dei componenti esterni dell'O.V.

Ai sensi dell'art 9 del decreto, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- Alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, **ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;**
- Al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate, **nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;**
- Alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 6

Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva – Art. 4 del D.lgs 150/2009

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 4.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

Capo II: Merito e premi

Art. 7

Criteria e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance
– Art. 18 del D.lgs 150/2009

Ai sensi dell'art. 18 del decreto, l'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art. 8

Premi – Art. 23 commi 1 e 2, Art. 24 commi 1 e 2, Art. 25 - Art. 26. Art. 27 del d.lgs 150/2009

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche (ai sensi dell' art. 23, commi 1 e 2, del decreto)
- b) progressioni di carriera (ai sensi dell'art. 24, commi 1 e 2, del decreto)
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità (ai sensi dell'art. 25 del decreto)
- d) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (ai sensi dell'art. 26 del decreto)
- e) premio di efficienza (ai sensi dell'art. 27 del decreto)

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati.

Art. 9

Criteria per la differenziazione delle valutazioni
– Art. 19 e art 19 bis del D.lgs 150/2009 – interamente sostituito dal D.lgs 74/2017

Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.

Art. 10

Partecipazione dei cittadini e dagli altri utenti finali – Art 19 bis del D.lgs 150/2009
inserito dall'art. 13, comma 2, del D.lgs 74/2017

I cittadini anche in forma associata, possono partecipare al processo di misurazione della performance organizzative.

L' amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati.

I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti interessati sono pubblicati sul sito dell'Amministrazione.

CAPO III: Metodologia di valutazione del nucleo di valutazione

Art. 11

Il sistema di valutazione delle performance

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'ente adotta:

- Modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;
- Metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

La Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente al D.U.P., gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Il sistema di valutazione, adottato dal N.V., contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

Art. 12

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale e delle posizioni organizzative dell'Ente.

La valutazione della performance individuale è svolta sulla base del sistema adottato dall'Ente.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un organismo di valutazione della performance.

La misurazione e la valutazione della performance del Segretario Comunale è attribuita alla competenza del Sindaco con l'ausilio dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione.

Art. 13

Sistema di valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa

Lo strumento scelto per la misurazione e la valutazione della performance consiste in un file excel composto da due fogli di lavoro.

Il primo contiene la parte della valutazione legata agli obiettivi assegnati disciplinati secondo la nuova normativa (pari ad un totale di 100 punti).

L'obiettivo sarà predisposto tendo conto di alcuni elementi essenziali quali:

- ✓ Tipologia, titolo, descrizione e peso attribuito all'obiettivo nonché il target e il sistema premiante collegato.
- ✓ Fasi e tempi di attuazione dell'obiettivo;
- ✓ Risorse economiche, umane, strumentali assegnate, altri uffici e/o Enti coinvolti, stakeholder e customer satisfaction;
- ✓ Indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti;
- ✓ Sistema di decurtazione automatica del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto;
- ✓ Verifica intermedia e verifica finale.

Il secondo foglio di lavoro excel contiene la griglia di valutazione dei comportamenti organizzativi (pari ad un totale di 100 punti) quali:

- ✓ Impegno;
- ✓ Professionalità;
- ✓ Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente/coscienza del proprio ruolo;
- ✓ Iniziativa personale;
- ✓ Professionalità legata alla formazione.

I sopra elencati comportamenti sono suddivisi in sub indicatori graduati in scala Likert da 1 a 5.

La valutazione della parte comportamentale sarà effettuata tenendo conto di un giudizio di autovalutazione espresso da parte del valutato.

Il giudizio finale sarà calcolato, mediante la media ponderata fra il punteggio attribuito per obiettivi e quello attribuito per i comportamenti, su base 100.

Art. 14

Sistema di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa

La scheda di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa è semplificata tenuto conto del ruolo svolto all' interno dell'Ente.

Lo strumento consiste sempre in un file excel composto da due fogli di lavoro.

Il primo contiene la parte della valutazione legata agli obiettivi assegnati disciplinati secondo la nuova normativa (pari ad un totale di 100 punti).

L' obiettivo sarà predisposto tendo conto di alcuni elementi essenziali quali:

- ✓ Tipologia, titolo, descrizione e peso attribuito all' obiettivo nonché il target e il sistema premiante collegato;
- ✓ Indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti;
- ✓ Sistema di decurtazione automatica del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto;
- ✓ Verifica intermedia e verifica finale.

Il secondo foglio di lavoro contiene la griglia di valutazione dei comportamenti organizzativi, composta da due aree soggette a valutazione (pari ad un totale di 100 punti) quali:

- ✓ Impegno e Professionalità;
- ✓ Iniziativa personale, flessibilità lavorativa e formazione.

I sopra elencati comportamenti sono suddivisi in sub indicatori graduati in scala Likert da 1 a 5.

Il giudizio finale sarà calcolato, mediante la media fra il punteggio attribuito per obiettivi e quello attribuito per i comportamenti, su base 100.

Art. 15

Criteria di conferimento e revoca delle posizioni organizzative

CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal segretario comunale, le seguenti funzioni:
 - a. Gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
 - b. Gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - c. Gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - d. Responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90 e s.m.i.
2. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Osasio, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.
3. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.

4. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D o alla categoria C in assenza di categorie D all'interno dell'Ente, nel pieno rispetto e nei limiti di cui all'articolo 17 del CCNL 2016/2018.
5. Il Comune di Osasio si riserva la facoltà di conferire incarichi di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004; in tal caso le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
 - l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
 - il Comune di Osasio, in caso di utilizzo a tempo parziale, corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
 - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, il comune di Osasio può inoltre corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.
6. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D o C e a dipendenti di altri enti con utilizzo a tempo parziale, che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:
 - a. **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito.
 - b. **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio
 - c. Eventuali **procedimenti disciplinari**
 - d. **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale
 - e. **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.
7. **L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.**
8. **L'orario medio per le P.O. è da calcolarsi trimestralmente. Le stesse devono assicurare la loro presenza quando l'Amministrazione lo ritiene indispensabile,**

SCADENZA, RINNOVO E REVOCA DELL'INCARICO

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.

2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.
4. 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 con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14 del CCNL.
5. La **revoca dell'incarico** comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.

Art. 16

Pesatura delle posizioni Organizzative

SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI - TEORICA

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- Autonomia operativa: capacità di autogestirsi ed assumersi le proprie responsabilità;
- Complessità delle dinamiche relazionali, disagio del servizio anche in relazione al front office con gli utenti;
- Risorse gestite (sia in entrata sia in uscita);
- Assegnazione servizi (continuità dei servizi, essenzialità ed eterogeneità degli stessi).

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

AUTONOMIA OPERATIVA: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Elevata	Da 21 a 30 punti
Apprezzabile	Da 11 a 20 punti
Standard	Fino a 10 punti

COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE), DISAGIO DEL SERVIZIO: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione

RISORSE GESTITE (responsabilità gestionale, ovvero pagamenti, incassi, verifiche): PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino al 30% risorse gestite	Massimo 10 punti
Oltre 30% e fino al 60% risorse gestite	Da 11 a 20 punti
Oltre 60% e fino al 100% risorse gestite	Da 21 a 30 punti

SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Continuità dei servizi, essenzialità ed eterogeneità degli stessi	
Elevata	Da 21 a 30 punti
Apprezzabile	Da 11 a 20 punti
Standard	Fino a 10 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ALTA PROFESSIONALITA'	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CATEGORIA D	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CATEGORIA C
Da 91 a 100 punti	DA 14.001,00 A 16.000,00	DA 12.501,00 A 14.500,00	DA 6.001,00 A 7.746,85
Da 81 a 90 punti	DA 12.001,00 A	DA 9.001,00 A	DA 5.001,00 A

	14.000,00	12.500,00	6.000,00
Da 71 a 80 punti	DA 10.001,00 A 12.000,00	DA 7.001,00 A 9.000,00	DA 4.001,00 A 5.000,00
Da 61 a 70 punti	DA 8.001,00 A 10.000,00	DA 6.001,00 A 7.000,00	DA 3.501,00 A 4.000,00
Da 51 a 60 punti	DA 5.165,00 A 8.000,00	DA 5.165,00 A 6.000,00	DA 3099,00 A 3500
Inferiore a 50 punti	5.164,56	5.164,56	3.098,74