



COMUNE DI PIANEZZA

**REGOLAMENTO DI
ORGANIZZAZIONE
DEGLI UFFICI E DEI
SERVIZI
- estratto -**

CAPO II

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E CRITERI GENERALI

Art. 4 - Posizioni organizzative e posizioni di alta professionalità -

1. I Dirigenti possono istituire posizioni organizzative di cui all'articolo 8 del CCNL del 31.3.1999 che comportano assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato e posizioni di alta professionalità, ai sensi della articolo 10 del CCNL del 22.1.2004, che richiedono:
 - a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa; in particolare l'autonomia gestionale ed organizzativa si esplica:
 - nella programmazione del lavoro, dei tempi e delle priorità di esecuzione dei compiti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente;
 - nella direzione, in posizione di sovraordinazione gerarchica, di tutto il personale assegnato;
 - nell'adozione, su delega del dirigente, di provvedimenti finali di specifici procedimenti, di cui sono responsabili e nella gestione di quote risorse di PEG, con conseguente emanazione dei provvedimenti all'uopo necessari;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o scuole universitarie e/o iscrizioni ad albi professionali; è possibile valorizzare alte professionalità di specialisti con elevate ed innovative competenze maturate anche all'interno dell'Ente, ai sensi della lettera a) del comma 2 dell'articolo 10 del CCNL del 22.1.2004;
 - c) lo svolgimento di attività di staff e/o studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza; è possibile valorizzare alte professionalità correlate all'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse e di rilevante interesse per il programma di Governo dell'Ente, ai sensi della lettera b) del comma 2 dell'articolo 10 del CCNL del 22.1.2004;
2. L'attribuzione di un incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità comporta la responsabilità del servizio attribuito, la responsabilità di tutti i procedimenti di competenza del servizio stesso nonché la gestione delle risorse umane, strumentali e di controllo, nei limiti di quanto delegato dal Dirigente e definito nel contratto di conferimento.
3. In caso di assenza o impedimento il titolare di posizione organizzativa è sostituito dai responsabili degli uffici, ciascuno per la sfera di competenza, tranne che per gli atti delegati dal Dirigente la cui competenza ritorna in capo al Dirigente stesso. Nel caso non sia stata formalmente attribuita la responsabilità di un ufficio, in caso di assenza del titolare di posizione organizzativa, tutte le competenze sono esercitate dal Dirigente.
4. Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative e agli incarichi di alta professionalità sono conferiti dal Dirigente, in applicazione degli istituti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale nel tempo vigente, per un periodo massimo di 5 anni, a personale in possesso di qualifica e profilo professionale rientranti nella categoria "D" dell'ordinamento professionale, con una esperienza almeno triennale di responsabilità di unità organizzativa.
5. La graduazione delle posizioni e la determinazione del trattamento economico collegato,

- viene effettuata dal dirigente, sulla base delle risorse assegnate, secondo criteri, che sono oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali. Le posizioni di nuova istituzione, fatta eccezione per le posizioni di alta professionalità aventi funzione di coordinamento di più servizi, sono retribuite con il minimo della relativa indennità.
6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con determinazione motivata del Dirigente e del Sindaco, per il Comandante della Polizia Municipale, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
 7. L'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa o alta professionalità è formalizzata con la stipulazione di apposito contratto, nel quale è chiarito l'ambito delle deleghe e della competenza del titolare.
 8. In caso di vacanza del posto di Dirigente, gli incarichi di posizione organizzativa ed alta professionalità sono conferiti e revocati dal Direttore Generale o dal Segretario Generale, su atto di indirizzo della Giunta Comunale. Ad una specifica posizione di alta professionalità, conferita ai sensi del comma 1, può essere attribuito, eccezionalmente e con provvedimento motivato, per un periodo non superiore a due anni, il compito di direzione e coordinamento di tutti i servizi di un settore, con posizione di sovraordinazione gerarchica e di gestione delle risorse umane, strumentali e di controllo del settore.
 9. Il Dirigente e il Comandante della Polizia Municipale effettua annualmente la valutazione delle attività svolte dagli incaricati, in base ai criteri generali concertati con le Organizzazioni Sindacali secondo quanto previsto dal C.C.N.L. La valutazione positiva da titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 comma 3, del C.C.N.L. 31.3.1999 ed all'art. 10 comma 4 del CCNL del 22.1.2004, che viene corrisposta annualmente.
 10. Il Dirigente e il Comandante di Polizia Municipale, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.
 11. Per l'assunzione delle determinazioni di competenza del Dirigente e del Comandante di Polizia Municipale relativamente all'attività di valutazione, questi si avvalgono della consulenza del Nucleo di Valutazione.

Art. 9 - Posizioni di lavoro, responsabilità del personale e valutazione -

1. Il personale svolge la propria attività a servizio e nell'interesse dei cittadini ed è direttamente responsabile degli atti compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni.
2. Il personale è inserito nella struttura dell'Ente secondo criteri di funzionalità e flessibilità operativa.
3. Il personale dipendente dell'Ente è inquadrato con specifico contratto individuale in una categoria e con un profilo professionale secondo il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.
4. Con rispetto dei contenuti del profilo professionale di inquadramento il dipendente è assegnato ad una posizione di lavoro cui corrispondono specifici compiti e mansioni.
5. Per la disciplina delle mansioni si applicano i vigenti C.C.N.L e le norme di legge in vigore.
6. Nel rispetto delle norme contrattuali e delle effettive capacità professionali del dipendente, la posizione di lavoro assegnata può essere modificata in ogni momento con atto di organizzazione del Dirigente di Settore.
7. La titolarità del rapporto di lavoro da diritto all'inquadramento nella categoria contrattuale, ma non quella ad una specifica posizione di lavoro.

8. L'Ente, con deliberazione della Giunta Comunale e previa concertazione con i soggetti sindacali, adotta la metodologia permanente di valutazione dei dipendenti ai fini dell'attuazione delle politiche di sviluppo ed incentivazione delle risorse umane, secondo i criteri previsti nei vigenti contratti collettivi di lavoro.
9. La valutazione dei Dirigenti e del Comandante della Polizia Municipale è effettuata dal Sindaco, sentita la Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di valutazione. La valutazione dei dipendenti è effettuata dai Dirigenti e dal Comandante di Polizia Municipale, con il supporto tecnico del Nucleo di valutazione.

Art. 28 - Valutazione dei dirigenti e del Comandante della Polizia Municipale -

1. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Dirigenti e del Comandante della Polizia Municipale tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa, della gestione, delle competenze organizzative e del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo valutatore e si articola secondo modalità oggetto di concertazione sindacale.
2. La valutazione è effettuata dal Sindaco, sentita la Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di valutazione.

CAPO VII

SISTEMA DI VALUTAZIONE E FASCE DI MERITO

Art. 78 - Organismo di valutazione -

1. L'Organo di valutazione, costituito, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs n. 267/2000, dal Segretario Generale e da due esperti esterni, con competenze in tecniche di valutazione e sul controllo di gestione, assume tutte le funzioni attribuite dal D.Lgs. n. 150/2009 all'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance. Il Segretario Generale assume le funzioni di presidente, assicurando la parità di genere. Per la valutazione del Segretario Generale l'Organismo viene integrato dal Sindaco, in qualità di presidente.
2. Alla sua nomina provvede il Sindaco.
3. L'Organismo di Valutazione potrà altresì essere costituito in forma associata con altri Enti.
4. L'Organismo di valutazione, organo indipendente, al momento del suo insediamento, stabilirà autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento .
5. Compito dell'Organismo di valutazione è verificare la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione. L'Organismo determina annualmente i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferisce sull'andamento della gestione sia in corso di esercizio che al termine dello stesso.
6. L'Organismo, previa contrattazione, adotta le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, nonché provvede alla graduazione dell'indennità di posizione dei Dirigenti e alla valutazione della retribuzione di risultato.
7. L'Organismo supporta i Dirigenti nella valutazione della retribuzione di risultato delle medesime.
8. L'Organismo svolge inoltre le seguenti attività:
 - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
 - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - propone, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.
9. L'Organismo di valutazione per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni dai Dirigenti.
10. L'Organismo di valutazione si avvale del sistema informativo del controllo di gestione per il monitoraggio delle performance e per la pubblicazione del Piano della trasparenza.
11. La durata dell'organismo è di anni 3 rinnovabile una sola volta.

12. I componenti dell'Organismo di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di 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.
13. Non possono altresì essere designati componenti dell'Organismo di Valutazione:
- il coniuge, gli ascendenti, i discendenti, i parenti ed affini fino al terzo grado, rispettivamente del Sindaco, dei componenti della Giunta e del Consiglio e dei componenti il Collegio dei Revisori;
 - i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti.

Art. 79 - Fasce di merito - ~~SOPPRESSO~~

Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta. A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:

- a) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale
- b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 50 per cento del personale
- c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 25 per cento del personale

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta
- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia
- non è previsto il riconoscimento di risorse

La contrattazione collettiva integrativa potrà prevedere deroghe alle percentuali previste sia per la percentuale del personale inserito in ogni fascia di merito, sia per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale. In ogni caso la quota delle risorse destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta deve costituire la quota prevalente di tali risorse.