

REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI
Approvato con deliberazione della G.C. N. 43 DEL 28/03/2007 e s.m.i
Estratto artt. sul sistema di valutazione dirigenti/dipendenti

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 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 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 dà 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 Comandante del Servizio Convenzionato di Polizia Municipale è nominato secondo quanto stabilito nella Convenzione istitutiva del servizio stesso.
11. Il Dirigente, 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.
12. Per l'assunzione delle determinazioni di competenza del Dirigente relativamente all'attività di valutazione, questi si avvale 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 dà 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 è effettuata dal Sindaco, sentita la Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di valutazione. La valutazione dei dipendenti è effettuata dai Dirigenti, con il supporto tecnico del Nucleo di valutazione.

Art. 28 – Valutazione dei dirigenti -

1. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Dirigenti 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 *

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 79 – Composizione e nomina del Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di valutazione e di controllo svolge le funzioni e i compiti previsti dal D.lgs. 286/99 agli artt. 5 e 6 per la valutazione del personale con incarichi dirigenziali e la valutazione e il controllo strategico.
2. Il Nucleo di valutazione è composto dal Direttore Generale dell'Ente o, se non istituito, dal Segretario Generale che lo presiede, e da due esperti in tecniche di valutazione e nel controllo di gestione, esterni all'Amministrazione, scelti tra professionisti, docenti e Dirigenti di amministrazioni ed aziende pubbliche e private.
3. I componenti esterni sono nominati dal Sindaco.

Art. 80 – Competenze del Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di valutazione, anche su indicazione del Sindaco e della Giunta, determina annualmente i parametri di riferimento del controllo, coordinandoli con le metodologie di valutazione concertate e vigenti. Nell'espletamento dell'attività il nucleo tiene conto del rapporto tra costi e rendimento dell'azione amministrativa, tratto da elementi significativi quali il costo del lavoro e delle altre risorse impiegate, la durata dei procedimenti, i tempi standard delle operazioni amministrative e contabili e, ove rilevi, il grado di copertura del servizio.
2. Esso svolge, inoltre, le seguenti attività:
 - a) supporto agli organi di indirizzo politico nell'individuazione e taratura degli obiettivi affidati ai Dirigenti;
 - b) proposta al Sindaco della valutazione dei Dirigenti;
 - c) supporto ai Dirigenti nell'individuazione e taratura degli obiettivi affidati ai titolari di posizione organizzativa;
 - d) determinazione della qualità delle prestazioni dei titolari di responsabilità di posizione organizzativa, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;

e) supporto nella predisposizione dei criteri e delle metodologie permanenti, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del C.C.N.L. del 31.03.1999 e dell'art. 4 comma 2 lett. B) del Nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

3. Il Nucleo di Valutazione esplica tutte le altre funzioni ad esso demandate da fonti normative e regolamentari, nonché dalla contrattazione collettiva.

Art. 81 – Funzionamento del Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo svolge collegialmente il controllo della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa degli uffici ed è supportato nella sua attività, ove lo ritenga necessario ed opportuno, dal personale dell'Ente.

2. Il Nucleo opera in condizioni di assoluta autonomia. Può richiedere agli uffici informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette. Risponde esclusivamente al Presidente al quale riferisce almeno tre volte all'anno. Segnala al Sindaco, per ogni settore, l'andamento delle attività, avanza le proposte che ritiene più idonee, evidenzia le cause dell'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi, segnala le irregolarità eventualmente riscontrate, proponendo i possibili rimedi e gli eventuali provvedimenti da assumere a carico dei Dirigenti di Settore.

3. I Dirigenti di Settore **richiedono** al Nucleo di fornire elementi di supporto per la loro attività di valutazione dei dipendenti.

4. Ai componenti del nucleo di valutazione e controllo spetta, in relazione ai compiti assegnati, una indennità determinata nel provvedimento di nomina.