



**UNIONE MONTANA “ Spettabile Reggenza dei Sette Comuni”
Piazza Stazione 1 – 36012 ASIAGO (Vicenza)**

**Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione
delle posizioni organizzative e per l'attribuzione dell'indennità
di risultato**

Approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione montana n. 44 del 14.05.2019

Indice

Art. 1 – Finalità

Art. 2 – Contenuto dell'incarico di posizione organizzativa

Art. 3 – Requisiti per l'accesso agli incarichi

Art. 4 – Incarico di Posizione Organizzativa a dipendente di categoria C

Art. 5 – Procedura di conferimento degli incarichi

Art. 6 – Durata degli incarichi

Art. 7 - Valutazione dei risultati delle attività

Art. 8 - Revoca dell'incarico

Art. 9 – Sospensione dell'incarico e sostituzione

Art. 10 – Rinuncia dell'incarico

Art. 11 – Graduazione dei valori delle Posizioni Organizzative

Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dell'indennità di risultato

Art. 13 – Norme transitorie e finali

Art. 1 – Finalità

1. Il presente regolamento disciplina i criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative e i criteri per la valutazione della performance.

Art. 2 – Contenuto dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa è costituito da posizione di lavoro con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
2. Gli incarichi sono a termine e sono rinnovabili e hanno ad oggetto lo svolgimento di funzioni direttive di particolare complessità e caratterizzata da elevata autonomia ed esperienza.

Art. 3 – Requisiti per l'accesso agli incarichi

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti al personale di categoria D dipendente dell'Ente o di altro ente in convenzione o posizione di comando.
2. L'incarico di posizione organizzativa è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto di lavoro a tempo pieno. In tal caso il valore della posizione organizzativa è ridotto proporzionalmente al valore del tempo parziale.

Art. 4 – Incarico di Posizione Organizzativa a dipendente di categoria C

1. Qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D, oppure nei casi in cui, essendo in servizio dipendenti inquadranti in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza di competenze professionali richiesta per l'incarico, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale di categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. In tal caso i valori della retribuzione della posizione organizzativa verranno ridotti in proporzione rispetto a quelli della graduazione dell'Area con personale di categoria D, applicando i valori minimi e massimi previsti dal CCNL per le posizioni organizzative di categoria C.

Art. 5 – Procedura di conferimento degli incarichi

1. Il Presidente dell'Unione montana, acquisendo direttamente presso l'ufficio personale i curriculum e l'esperienza professionale dei dipendenti inquadrati nella categoria D, procede ad individuare i soggetti da incaricare di posizione organizzativa tenendo conto dei seguenti fattori:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) requisiti posseduti;
 - c) attitudini e capacità professionali;
 - d) esperienze acquisite.

2. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato del Presidente dell'Unione montana che identifica le attività attribuite alla funzione, il peso attribuito e il conseguente valore economico sulla base della graduazione effettuata dal Nucleo di valutazione dell'Ente secondo le modalità stabilite dal presente regolamento, i termini di decorrenza e di scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca e le valutazioni periodiche cui è soggetta la funzione.
3. Il valore della posizione, come determinato a sensi del successivo articolo 11 può essere ridotto in relazione alle disponibilità del fondo destinato alle posizioni organizzative e delle indennità di risultato determinato dalla Giunta a sensi del comma 4 del citato articolo 11.
4. L'attribuzione dell'incarico è subordinato alla dichiarazione del dipendente di inesistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità rispetto all'incarico da assumere.

Art. 6 – Durata degli incarichi

1. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno durata massima di tre anni. Essi cessano anticipatamente rispetto alla naturale scadenza in caso di:
 - a) passaggio a rapporto di lavoro a tempo parziale (fatta salva la possibilità di conferimento di nuovo incarico per part time non inferiori al 50%);
 - b) cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - c) revoca dell'incarico;
 - d) rinuncia dell'incarico da parte del titolare.
2. L'eventuale rinnovo è subordinato a valutazione positiva al termine dell'incarico ed è soggetto alla eventuale valutazione della Giunta qualora sia intervenuta una modifica dell'assetto organizzativo dell'Ente.

Art. 7 - Valutazione dei risultati delle attività

1. I soggetti incaricati di posizione organizzativa sono soggetti a
 - a) valutazione annuale (al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato);
 - b) valutazione al termine dell'incarico (al fine della eventuale rinnovo dell'incarico);
 - c) valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempienze rispetto agli obblighi e alle conseguenti responsabilità.

Art. 8 - Revoca dell'incarico

1. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza per:
 - a) valutazione annuale gravemente negativa;
 - b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi assunti e alle conseguenti responsabilità;
 - c) non osservanza delle direttive contenute nel provvedimento di affidamento;
 - d) grave o reiterata violazione delle metodologie da cui derivino attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - d) intervenuti mutamenti organizzativi.

Art. 9 – Sospensione dell'incarico e sostituzione

1. Salvo diverse disposizioni normative anche contrattuali, in caso di assenza del titolare della posizione organizzativa continuativa e superiore a 60 giorni, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione.
2. L'Ente può attribuire con atto scritto e motivato le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente di categoria D, al Segretario o ad altro soggetto compatibilmente con le disposizioni vigenti.
3. In relazione alla complessità dell'incarico *ad interim* e del livello di responsabilità connesso, alla retribuzione di risultato, su proposta del Nucleo di valutazione dell'Ente, può essere attribuito un ulteriore importo dal 15% al 25% del valore economico della posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*.
4. La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di 12 mesi, eventualmente prorogabili qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.

Art. 10 – Rinuncia dell'incarico

1. Il titolare di posizione organizzativa può proporre una rinuncia qualora non sia apicale dell'Area, di norma con preavviso di 60 giorni.
2. E' in ogni caso facoltà dell'Ente accogliere la richiesta ovvero differire il termine in modo da contemperare le esigenze del dipendente con quelle dell'Amministrazione.

Art. 11 – Graduazione dei valori delle Posizioni Organizzative

1. In coerenza con le disposizioni del CCNL del 21.05.2018 il valore delle posizioni organizzative viene stabilito secondo i seguenti criteri:
 - **Complessità organizzativa (fino ad un massimo di punti 50)**: esprime la complessità delle situazioni da fronteggiare e la complessità dei problemi da risolvere. Il criterio viene suddiviso nei seguenti sub – criteri:
 - a) Dimensione organizzativa e problematiche di competenza dell'Area max punti 20;
 - b) Relazioni organizzative ed interorganizzative (interessi rappresentati e soggetti con i quali si intrattengono le organizzazioni) max punti 5;
 - c) Competenze professionali richieste per l'assolvimento dei compiti affidati alla Posizione max punti 25;
 - **Ampiezza e contenuto delle funzioni con attribuzione del potere di firma (fino ad un massimo di punti 15)**: esprime l'ampiezza delle funzioni e il contenuti riferiti al potere di firma degli atti finali con rilevanza esterna;
 - **Responsabilità (fino ad un massimo di punti 35)**: il criterio viene articolato nei seguenti sub – criteri:
 - a) responsabilità per l'attività amministrativa posta in essere (civile, penale, amministrativa, contabile, disciplinare) max punti 30;
 - b) responsabilità gestionale intesa quale rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati tenendo conto altresì della visibilità esterna dei risultati max punti 5.
2. L'attribuzione del valore delle posizioni organizzative avviene secondo il seguente prospetto:

punti da 10 a 20	valore euro	5.000,00
punti da 21 a 30	valore euro	6.000,00
punti da 31 a 40	valore euro	7.000,00
punti da 41 a 50	valore euro	8.000,00
punti da 51 a 60	valore euro	9.000,00

punti da 61 a 70	valore euro	10.000,00
punti da 71 a 80	valore euro	11,000,00
punti da 81 a 90	valore euro	12.000,00
punti da 91 a 100	valore euro	13,000,00

3. La Giunta può stabilire incrementi dei valori derivanti dall'applicazione del presente articolo fino a 16.000,00 euro per particolari situazioni (competenze aggiuntive rispetto a quelle dell'area, gestione di funzioni e servizi in convenzione con altri enti, ecc.).
4. La Giunta stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili del trattamento accessorio di cui all'articolo 67 del CCNL 21.05.2018, l'importo destinato alle indennità delle Aree di Posizione Organizzativa e all'indennità di risultato.
5. L'indennità di risultato viene stabilita nella percentuale non inferiore al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste per l'Ente ed è soggetta a valutazione annuale.

Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dell'indennità di risultato

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato l'Ente viene disposta con l'applicazione dei seguenti criteri:

a) il 70% (settanta per cento) della somma destinata all'indennità di risultato, è destinata a remunerare il raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna P.O. dal Piano della performance approvato dalla Giunta dell'Unione montana come segue:

percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati	quota parte dell'indennità di risultato riconosciuta
dal 51 % al 60 %	60 % della quota
dal 61 % al 70 %	70 % della quota
dal 71 % al 80 %	80 % della quota
dal 81 % al 90 %	90 % della quota
dal 91 % al 100 %	100 % della quota

b) il 30% (trenta per cento) della somma destinata all'indennità di risultato è destinata a remunerare i comportamenti individuati dal sistema di valutazione, tenendo conto anche del contributo assicurato alla performance generale della struttura e della capacità di utilizzare la valutazione dei propri collaboratori come occasione per favorirne la crescita professionale ed orientare i loro comportamenti verso gli obiettivi fissati dall'Amministrazione come segue:

Capacità di pianificazione e controllo delle attività	punti 5
Capacità di gestione delle risorse finanziarie	punti 5
Interrelazioni all'interno dell'Ente	punti 5
Competenza e professionalità	punti 5
Autonomia dimostrata e propensione all'innovazione	punti 10

Valutazione dei comportamenti	quota parte dell'indennità di risultato riconosciuta
punti 18	60 % della quota
punti da 19 a 21	70 % della quota
punti da 22 a 24	80 % della quota
punti da 25 a 27	90 % della quota
punti da 28 a 30	100 % della quota

2. La valutazione è predisposta dal Nucleo di valutazione, nominato dal Presidente dell'Unione montana con proprio provvedimento, anche in forma monocratica.
3. La valutazione al termine dell'incarico è predisposta dal Presidente dell'Unione montana sulla base anche delle relazioni annuali redatte dal Nucleo di valutazione.
4. La valutazione prima della scadenza dell'incarico è effettuata dal Presidente dell'Unione montana sulla base degli elementi emersi che hanno richiesto la valutazione medesima.

Art. 13 – Norme transitorie e finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione.
2. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali in vigore nel tempo.