

COMUNE DI LUGO
(Provincia di Ravenna)

REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE AI DIRIGENTI
DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO

(Delibera della Giunta n. 251 del 25/10/2006)

Lugo – ottobre 2006

INDICE

Art. 1 - DETERMINAZIONE FONDI PER LE INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO	Pag. 2
Art. 2 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE	Pag. 2
Art. 3 - VERIFICA DEI RISULTATI DI GESTIONE	Pag. 3
Art. 4 - PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO	Pag. 3
Art. 5 - UTILIZZO DELLA VALUTAZIONE PER LA CONFERMA DEGLI INCARICHI	Pag. 5
Art. 6 – COMMITATO DEI GARANTI	Pag. 5
Art. 7 - APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO AI DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	Pag. 6
ALLEGATO A - SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI	Pag. 7
ALLEGATO B – SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI	Pag. 8

ART. 1

Determinazione fondi per le indennità di posizione e di risultato

1. La Giunta, su proposta del Nucleo di Valutazione, nel rispetto dei criteri fissati dal CCNL, dal contratto decentrato integrativo e nei singoli contratti individuali di lavoro, individua e/o verifica annualmente le posizioni dirigenziali e fissa gli importi attribuibili alle posizioni secondo il sistema di pesatura approvato con il presente atto. Stabilisce inoltre l'entità dell'indennità aggiuntiva per il dirigente cui sarà eventualmente conferito l'incarico di Coordinatore Operativo. In tale caso l'indennità di posizione aggiuntiva si somma a quella prevista per altri incarichi dirigenziali.
2. La Giunta istituisce nel bilancio due distinti fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato spettante ai dirigenti assunti a tempo indeterminato ed a tempo determinato. Il fondo per i dirigenti a tempo determinato è costituito tenendo conto di quanto stabilito dai singoli contratti individuali di lavoro, in particolare nel caso siano presenti dirigenti con contratto di lavoro di diritto privato.
3. Il fondo per i dirigenti a tempo indeterminato è ripartito in rapporto al peso delle strutture, detratto l'eventuale indennità aggiuntiva per l'incarico di Coordinatore Operativo. Quello per i dirigenti a tempo determinato, comprendente sia incaricati con contratto di diritto pubblico, sia incaricati con contratto di diritto privato è ripartito, per i primi, in proporzione alla pesatura della struttura e all'eventuale indennità aggiuntiva fissata dalla Giunta, mentre per i secondi, tenuto conto di quanto fissato nel contratto individuale di lavoro.

ART. 2

Criteri per l'attribuzione dell'indennità di posizione

1. Alla graduazione della rilevanza delle posizioni dirigenziali provvede la Giunta su proposta del Nucleo di Valutazione. Per la pesatura si utilizzeranno i criteri indicati nel sistema di pesatura delle posizioni approvato con il presente atto.
2. La valutazione di ciascuna struttura dell'organigramma individuata dalla Giunta tra quelle avente rilevanza dirigenziale è formalizzata attraverso la compilazione della scheda allegato A. Tale valutazione resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possono variare qualcuno dei parametri indicati.
3. Per la individuazione degli importi di indennità di funzione si procede come segue. Dalle risorse assegnate alle posizioni dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato si sottrae l'importo fissato dalla Giunta per l'eventuale incarico di Coordinatore Operativo, che si aggiungerà alla posizione dell'incaricato. Fatta questa operazione l'indennità spettante alle altre posizioni è fissato proporzionalmente al punteggio ottenuto, tenuto conto di limiti minimo e massimo contrattuali e fino ad esaurimento dei fondi. Qualora infatti dalla suddivisione del fondo risultino posizioni di importo inferiore al minimo contrattuale, a queste va garantito il suddetto importo minimo.

1. La graduatoria delle posizioni dirigenziali è unica e comprende sia le posizioni a tempo indeterminato che determinato.
2. L'indennità di posizione si eroga mensilmente per tredici mensilità.

ART. 3

Verifica dei risultati di gestione

1. A questo fine si utilizza il sistema di controllo di gestione a supporto del sistema di valutazione del personale in uso nell'ente.

ART. 4

Procedura per l'attribuzione dell'indennità di risultato

1. A preventivo il Nucleo di Valutazione effettua la pesatura degli obiettivi assegnati nel PEG a ciascun dirigente come segue. Agli obiettivi ordinari e straordinari individuati nel PEG dell'anno viene assegnato un punteggio complessivo da 0 a 10. Il punteggio è graduato, tenuto conto della rilevanza per l'Amministrazione e del grado di difficoltà di realizzazione dei suddetti obiettivi.
2. I due fondi destinati all'incentivazione di risultato dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato sono conseguentemente ripartiti a preventivo tra i dirigenti in quote proporzionali al punteggio loro assegnato dal Nucleo di Valutazione dopo la suddetta pesatura.
3. A consuntivo ciascun importo viene rideterminato a seconda della valutazione formulata dal Nucleo ed approvata dal Sindaco, dopo le eventuali osservazioni o controdeduzioni dei dirigenti interessati. L'importo è rideterminato come segue. Per valutazioni inferiori a 50 punti non si eroga l'indennità di risultato; da 50 a 69 punti si eroga il 70% dell'indennità; da 70 a 79 punti si eroga l'80% dell'indennità; da 80 a 89 punti si eroga il 90% dell'indennità; da 90 a 100 punti si eroga il 100% dell'indennità.
4. L'assegnazione dei punteggi nella scheda avviene nel rispetto della seguente procedura:
 - a) il Nucleo di Valutazione, a seguito del processo valutativo dei dirigenti, compila per ciascun dirigente, a titolo di proposta, la scheda di valutazione allegata;
 - b) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse ai dirigenti interessati, assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;
 - c) I dirigenti possono inviare controdeduzioni scritte, oppure chiedere di essere ascoltati dal Sindaco e dal Presidente del Nucleo di Valutazione;
 - d) il Sindaco con proprio decreto, sentita informalmente la Giunta, prende atto delle proposte di valutazione del Nucleo e delle eventuali osservazioni o controdeduzioni avanzate dai dirigenti e assegna in via definitiva a ciascun dirigente il punteggio finale per l'anno di riferimento.

ART. 5

Utilizzo della valutazione per la conferma degli incarichi

1. Il punteggio ottenuto viene valutato come segue, ai fini della conferma, della modifica, della revoca senza l'attribuzione di nuovi incarichi o del recesso dal contratto di lavoro da parte dell'Amministrazione:
 - a) con un punteggio complessivo da 90 a 100 le prestazioni del dirigente per l'anno di riferimento sono ritenute ottime;
 - b) con un punteggio complessivo da 80 a 89 le prestazioni del dirigente per l'anno di riferimento sono ritenute buone;
 - c) con un punteggio complessivo da 70 a 79 le prestazioni del dirigente per l'anno di riferimento sono ritenute normali;
 - d) con un punteggio complessivo da 50 a 69 le prestazioni del dirigente per l'anno di riferimento sono ritenute carenti;
 - e) con un punteggio inferiore a 50 le prestazioni del dirigente per l'anno di riferimento sono ritenute insufficienti.
2. Nel caso descritto al punto d) del precedente comma al dirigente potrà essere conferito un incarico di valore economico inferiore.
3. Nel caso di cui al punto e) del precedente comma al dirigente potrà essere revocato l'incarico. Lo stesso potrà essere privato di ulteriori incarichi. Nei casi giudicati dal Sindaco più gravi l'Amministrazione potrà recedere dal contratto di lavoro.

ART. 6

Comitato dei Garanti

1. Ai sensi dell'art.15 del CCNL del 23/12/1999 è costituito il Comitato dei Garanti, composto da un rappresentante ed un supplente (eletti a maggioranza di voti dall'assemblea dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato, e comunicati al Comune dalla RSA della dirigenza), da un esperto in organizzazione del lavoro pubblico e da un magistrato della Corte dei Conti, con funzioni di presidente, designato dal Presidente della sezione regionale della suddetta magistratura contabile. In mancanza della suddetta designazione i due membri del Comitato designano concordemente un presidente esperto nel controllo di gestione.
2. Il Comitato resta in carica fino alla scadenza del mandato del Sindaco.
3. Il Comitato dei Garanti, ricevuto lo schema di provvedimento negativo, ascolta, se richiesto, il dirigente interessato ed esprime il parere entro trenta giorni. Decorso inutilmente detto termine il Sindaco prescinde da tale parere. Il Comitato può subordinare il parere favorevole ad una modifica dello schema di provvedimento.

4. A ciascun membro del Comitato dei Garanti spetta un compenso forfettario di €500,00 per ogni parere emesso. Il compenso non spetta ai rappresentanti dei dirigenti alle dipendenze del Comune di Lugo.
5. La segreteria del Comitato è curata dall'Ufficio Disciplinare e Contenzioso del Lavoro dell'Associazione Intercomunale della Bassa Romagna.

ART. 7

Applicazione del regolamento ai dirigenti assunti a tempo determinato

1. Il presente regolamento si applica anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato.

COMUNE DI LUGO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ANNO _____

STRUTTURA/POSIZIONE: _____

CRITERI	peso	Fattore *	10	20	40	media punteggio criterio	punteggio
			<i>bassa</i>	<i>medio</i>	<i>alto</i>		
Strategicità delle politiche presidiate rispetto al programma del Sindaco	30%	a					
		b					
Grado di coerenza del complesso delle norme, dei regolamenti e degli atti adottati dall'ente che vincolano e orientano le attività di competenza	20%	a					
		b					
Quadro delle relazioni gestite	15%	a					
		b					
Entità delle risorse gestite	10%	a					
Complessità della struttura	10%	a					
		b					
Complessità delle competenze professionali richieste	10%	a					
		b					
Fabbisogno di innovazione richiesto	5%	a					
totale struttura							

* Per la descrizione dei fattori si rimanda al sistema di pesatura delle strutture, approvato con delibera della Giunta n. ____ del _____

Lugo, _____

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
 Presidente _____

ALLEGATO B**COMUNE DI LUGO
SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI****DIRIGENTE****AREA/SERVIZIO/PROGETTO**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTI	VALUTAZIONE	
		1-10	Punti Totali 1-10 (*)
RISULTATI	7		0,0
C O M P O R T. O R G.	Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori (1)	1	0,0
	Soddisfazione del cliente esterno (2)	1	0,0
	Promozione, gestione del cambiamento e attuazione del controllo di gestione (3)	1	0,0
TOTALE	10		* Valutazione in decimi: 1 = valore di massima inadeguatezza 10 = eccellenza
PUNTI DI FORZA			
PUNTI DI DEBOLEZZA			

NOTE

- 1) Capacità di far crescere professionalmente i diretti collaboratori, responsabili delle strutture di massima dimensione, stimolando il lavoro di gruppo e l'apporto personale alla realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione.
- 2) Capacità di supportare gli organi politici nelle scelte strategiche, attraverso il monitoraggio dell'evoluzione della normativa riguardante l'ente ed il contributo di idee alla costruzione degli obiettivi e degli indirizzi dell'Amministrazione.
- 3) Capacità di promuovere la cultura del risultato e dell'innovazione nell'Amministrazione, attraverso, i comportamenti e gli atteggiamenti mentali dimostrati nel promuovere e sostenere il cambiamento organizzativo e l'attenzione ai costi ed ai rendimenti dei servizi eventualmente diretti o coordinati.