

***REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE
DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI
DIRIGENTI DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA
ROMAGNA***

(Concertato con la delegazione sindacale il 13/10/2008)

Approvato con delibera di Giunta n. 68 del 6/11/2008

Lugo – Agosto 2008

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 – COMITATO 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.
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 dirigenziali sulle quali è assegnato un incarico. 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 diretta 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 nella scheda allegato A al 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 delle indennità di funzione si procede come segue. L'indennità spettante alle posizioni è fissata 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 per i dipendenti.

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'Ente 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 Presidente, 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 Presidente e dal Presidente del Nucleo di Valutazione;
 - d) il Presidente 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.
5. L'importo corrispondente al punteggio ottenuto viene percentualizzato in relazione all'effettiva presenza. Non si detraggono tuttavia le assenze per ferie, recuperi di ore fatte in più, congedo di maternità, compresa l'interruzione anticipata dal lavoro e per paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1 della legge 53/2000 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6 della legge 104/92.

Quando le assenze si protraggono per l'intero anno, al dirigente interessato si attribuisce una valutazione pari alla media riscontrata tra tutti i dirigenti.

6. Le economie realizzate nel caso in cui il punteggio della valutazione dà titolo all'erogazione di un'indennità inferiore a quella massima, vanno ad incrementare il fondo del salario accessorio dell'anno successivo. Le economie per le assenze invece costituiscono economia di bilancio.

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'Ente:
 - 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 Presidente più gravi l'Ente potrà recedere dal contratto di lavoro, secondo la procedura indicata nel Regolamento di Organizzazione.

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 all'Unione 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 Presidente.
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 Presidente 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 dell'Unione.
5. La segreteria del Comitato è curata dal Servizio Disciplinare e Contenzioso del Lavoro.

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.

UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

SCHEMA 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 Presidente	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					
<i>totale struttura</i>							

Lugo, _____

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Presidente _____

Fattori di valutazione

A ciascun criterio, individuato nella scheda allegato A, corrispondono uno o più “fattori di valutazione” che alimentano il sistema di valutazione. Tali fattori sono riportati nel dettaglio di seguito.

1. Strategicità delle politiche presidiate rispetto al programma del sindaco
a) rilevanza delle attività svolte rispetto all’attuazione degli indirizzi di governo; b) peso delle funzioni di competenza della struttura sulle attività complessive dell’ente.
2. Grado di coerenza del complesso delle norme, dei regolamenti e degli atti adottati dall’ente che vincolano e orientano le attività di competenza
a) grado di variabilità del quadro normativo; b) livello di discrezionalità nelle scelte.
3. Quadro delle relazioni gestite
a) complessità delle relazioni; b) grado di disomogeneità delle attività controllate.
4. Entità delle risorse gestite
a) valore percentuale del budget sul totale della spesa corrente.
5. Complessità della struttura
a) personale gestito (dipendente e non); b) personale direttivo che opera nella struttura o coordinato.
6. Complessità delle competenze professionali richieste
a) competenze specialistiche; b) competenze manageriali.
7. Fabbisogno di innovazione richiesto
a) necessità di rinnovamento di attività e procedure.

Meccanismo di calcolo

Per svolgere la valutazione, il fattore di ciascun criterio viene associato ad un punteggio riferito ad una scala di valutazione graduata su tre livelli come segue.

La scala di valutazione dei fattori

	Alta	Media	Bassa
Fattore “X”	Da > 20 a 40 punti	Da > 10 a 20 punti	Fino a 10 punti

Dopodiché, per individuare il peso di una struttura o di un progetto, occorre procedere in base alle seguenti regole:

- Il punteggio di ogni criterio si ottiene con la media dei punteggi ottenuti nei singoli fattori di valutazione.
- Il punteggio di ciascun criterio viene moltiplicato per il “peso” assegnato, ossia si svolge una ponderazione che porta all’individuazione del valore complessivo della struttura.

**UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA
SCHEDA 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'Ente.
- 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 dei suoi obiettivi e dei suoi indirizzi.
- 3) Capacità di promuovere la cultura del risultato e dell'innovazione nell'Ente, 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.