

## Verbale di concertazione :

### AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE: GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI DI GESTIONE

In data 10 novembre 2006, in una sala riunioni del Comune di Vignola, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per definire l'accordo decentrato integrativo in oggetto.

Sono presenti:

#### Per la parte sindacale

Bonaccini Marco, Gaeta Angela, Saccani Giuliano, Vitafinzi M.Letizia, Simonini Mario, Muratori Rossella, Paragliola Anna.

#### Per la parte pubblica

Mineo Gaetano, Stracuzzi Carmelo, Vetrugno Teodoro, Catenacci Giovanni, Ventilati Aide

#### Art. 1

##### Criteria per la graduazione

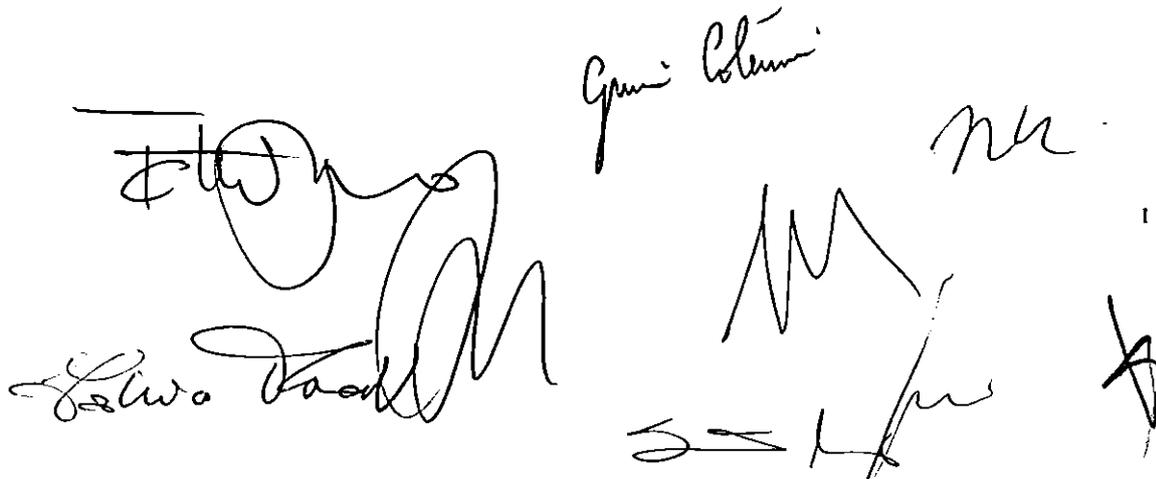
1. Ciascun Ente, tenuto conto della struttura organizzativa e delle risorse finanziarie previste in bilancio, individua le posizioni organizzative da istituire.
2. La graduazione delle posizioni organizzative è effettuata tenendo conto dei fattori di valutazione individuati nell'allegato alla presente intesa ( allegato A)

#### Art.2

##### Criteria di valutazione dei risultati

1. La valutazione dei risultati della gestione si attua sulla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di gestione dell'attività ordinaria assegnati a ciascun incaricato ed alle unità organizzative da questi dirette, nonché sugli elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione direzionale.
2. L'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:
  - a) conseguimento degli obiettivi strategici assegnati;
  - b) realizzazione degli obiettivi gestionali;
  - c) elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione direzionale.
3. La Giunta definisce annualmente, in sede di programmazione, gli obiettivi ritenuti strategici e gli obiettivi gestionali attribuiti ad ogni incaricato ed alle unità organizzative da questi dirette. Tenuto conto dei compiti attribuiti ad ogni incaricato, il direttore/segretario generale formula la proposta sulle aspettative relative agli elementi comportamentali e di pesatura dei tre elementi previsti al comma precedente.
4. La pesatura, per complessivi 100 punti, è di norma ripartita nei seguenti pesi numerici:
  - a) 40 punti per l'elemento di cui alla lettera a);
  - b) 30 punti per ciascuno degli elementi di cui alle lettere b) e c).
5. Tale ripartizione può essere annualmente rideterminata, secondo necessità, in modo che ciascun elemento non pesi comunque meno di 25 punti. Il direttore/segretario generale sottopone la proposta alla Giunta per l'approvazione, previa informazione alle OO.SS.
6. Ciascun Ente, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, assume le decisioni necessarie per l'attuazione dei criteri generali di cui al presente articolo in merito all'articolazione dei tre elementi di cui al comma 2, ai fini della valutazione finale dei risultati di gestione.

*Gianni Colonna*



**Art. 3**  
**Monitoraggio infrannuale e processo di valutazione**

1. Il direttore/segretario generale conduce periodicamente, nel corso dell'anno, il monitoraggio degli obiettivi assegnati e degli elementi di cui all'art.1, sulla base delle informazioni del controllo di gestione, con il diretto coinvolgimento dei dirigenti e degli incaricati su posizione organizzativa.
2. Il direttore/segretario generale elabora una relazione finale sui risultati, con riferimento a tutti gli elementi di cui all'art. 1 per gli incaricati di posizione organizzativa, se nominati direttamente dal Sindaco o dal Presidente dell'Unione. Ove la posizione organizzativa sia sott'ordinata a un dirigente, la relazione viene predisposta da quest'ultimo, sentito il direttore/segretario generale.
3. Il Nucleo di Valutazione, collegialmente, esprime la propria valutazione tecnica sulla base della relazione di cui al comma precedente e delle informazioni fornite dal Controllo di Gestione e dagli uffici dei singoli enti, garantendo equità e trasparenza al processo di valutazione. Nel corso di tale fase il Nucleo incontra gli incaricati da valutare, per approfondire gli elementi di valutazione emersi. Le valutazioni risultanti vengono trasmesse alla Giunta.
4. La Giunta approva la valutazione definitiva, sentendo, ove ritenuto necessario, il Nucleo di Valutazione.
5. L'esito finale della valutazione è comunicato a ciascun soggetto destinatario della stessa, dal direttore/segretario generale o dal dirigente per le posizioni organizzative derivate, nel corso di uno specifico incontro.

**Art. 4**  
**Determinazione della retribuzione di risultato**

1. Tenuto conto del fatto che il premio di risultato è ricompreso tra percentuali minime e massime, previste dalla contrattazione collettiva nazionale nel tempo in vigore, da calcolare sull'importo della retribuzione di posizione in concreto assegnata, è previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d'incarico ai sensi delle disposizioni di legge, contrattuali nazionali e regolamentari interne all'ente e senza attribuzione di alcun premio, definito in 50/100 di valutazione complessiva per tutti gli elementi di cui all'art. 1, comma 2; oltre tale limite (almeno 51 punti su 100) si riconosce il premio, costituito dal minimo contrattuale e da un'ulteriore quota correlata alla quantità di punti ottenuti. In particolare:
  - a) da 0 a 40 punti: nessun premio, con revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
  - b) da 41 a 50 punti: nessun premio, con possibile revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
  - c) da 51 a 60 punti: 10 % della retribuzione di posizione (minimo contrattuale);
  - d) da 61 a 70 punti: 15 % della retribuzione di posizione;
  - e) da 71 a 80 punti; 20 % della retribuzione di posizione;
  - f) da 81 a 100 punti; 25 % della retribuzione di posizione (massimo contrattuale).
2. In caso di posizioni organizzative cui spetti quale retribuzione massima di risultato il 30 % della retribuzione di posizione, ai sensi della contrattazione collettiva nazionale nel tempo in vigore, le percentuali di premio definite nelle lettere d), e) ed f) del comma 1 sono così determinate: let. d) 20%; let. e) 25 %; let. f) 30 % (massimo contrattuale).
3. Non spetta, comunque, alcun premio di risultato in caso di ottenimento di una valutazione, distintamente per ciascuno degli elementi di valutazione di cui all'art. 1, comma 2, inferiore alla metà del peso numerico assegnato all'elemento stesso. In tal caso, è facoltà dell'organo competente procedere alla revoca dell'incarico conferito o, in caso sia scaduto, di non rinnovarlo.

*Giovanni Colusso*

nr. 2



**Art.5**  
**Contestazioni**

1. Fermo restando il diritto di chiedere tutela direttamente nelle sedi previste dalla legge, ciascun incaricato su posizione organizzativa, entro 15 giorni dalla comunicazione dall'esito della valutazione ricevuta ai sensi dell'art. 2, comma 5, può chiedere al direttore/segretario generale e/o al dirigente che ha operato la valutazione specificazioni in merito alla stessa, nonché esprimere eventuali contestazioni. In questa fase può essere richiesto il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione.
2. Nel caso in cui l'organo valutatore ritenga rilevanti le osservazioni ricevute dall'interessato, potrà proporre il riesame della valutazione, nel rispetto delle procedure previste dal presente regolamento.

**Art. 6**  
**Tempi di attuazione**

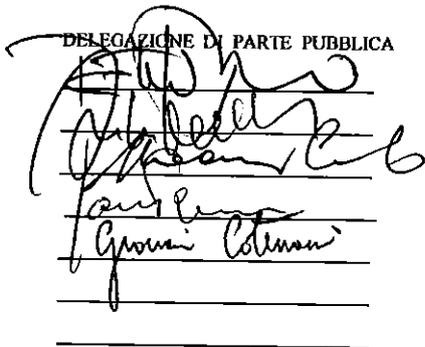
1. I tempi delle varie procedure relative all'indennità di posizione e di risultato sono stabiliti come segue:
  - a) le pesature delle P.O. devono essere definite ogni anno entro un mese dall'approvazione del bilancio di previsione dell'ente. La valutazione del risultato deve essere comunicata a ciascun titolare di P.O. entro il 30 aprile di ogni anno;
  - b) il pagamento sarà effettuato con lo stipendio del mese di giugno;
  - c) nelle more dell'approvazione del bilancio dell'anno successivo restano attribuite le retribuzioni di posizione in godimento, salvo conguaglio.

**Art. 7**  
**Norma transitoria**

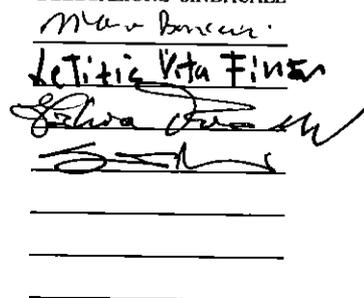
1. I conguagli economici sulle competenze pregresse si articoleranno come segue:
  - a) retribuzioni di posizione entro il mese di gennaio 2007
  - b) retribuzione di risultato entro il mese di marzo 2007

Vignola 10 novembre 2006

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DELEGAZIONE SINDACALE

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CRITERI DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE allegato A) al verbale di concertazione del 10.11.2006

PARAMETRO	PESO	DESCRIZIONE
<b>COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA</b>		
1.1	40	evidenzia il ruolo e la collocazione dell'organo tecnico nella sua dimensione relazionale: in particolare esprime l'estensione del sistema di relazioni costantemente gestite dall'unità organizzativa, sia esterne che interne all'Ente, con specifico riferimento al grado di apicalità presenti e all'eterogeneità dei rapporti da gestire.
1.2	15	esprime la complessità della gestione in relazione alla strategicità, quantità e qualità delle linee funzionali (di line e/o di staff) attribuite all'immediata responsabilità della posizione
<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>		
2.1	30	esprime la complessità derivante dall'articolazione organizzativa interna della struttura gestita in relazione sia allo spessore dei processi operativi attivabili dalla posizione sia alla capacità discrezionale di comporre i fattori produttivi assegnati (risorse umane, strumentali e finanziarie), sia alla complessità derivante dall'apporto di collaboratori esterni, sebbene senza vincolo di subordinazione.
2.2	10	rappresenta il volume qual-quantitativo del personale assegnato con particolare attenzione all'articolazione dell'unità organizzativa, ai profili professionali presenti e al grado di specializzazione del personale gestito.
2.3	10	esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione/poliedricità professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari
<b>RESPONSABILITA'</b>		
3.1	30	esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.) e verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture)
3.2	10	esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione delle perfor-mance, nel rispetto degli standard erogativi quali-quantitativi dell'Ente (termini medi di resa dei servizi di competenza, avuto riguardo alle concrete ed obiettive esigenze dei relativi destinatari) (sia interni che esterni)
3.3	5	esprime lo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione, anche con riguardo alla conseguente esposizione erariale
3.4	10	esprime il rapporto tra attività tecniche e risorse vincolate nel loro utilizzo o nelle loro finalità, predefinite dalle discipline delle materie applicate e attività tecniche discrezionali.
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>100</b>

*A*

*[Signature]*

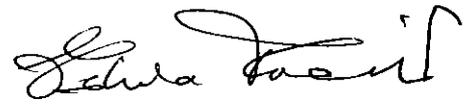
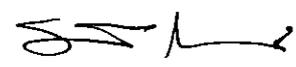
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

**Nota a verbale della delegazione trattante di parte sindacale**

La delegazione sindacale firmataria, pur giudicando l'intero impianto come positivo e soprattutto come il primo passo di un percorso più ampio, ritiene necessario specificare quanto segue:

- sarà prossimo obiettivo dell'azione sindacale quello di ottenere che alla pesatura delle posizioni sia collegato un sistema di fasce a cui corrisponda un determinato compenso, in modo che l'omogenizzazione dei trattamenti sia omogenea sotto ogni aspetto;
- si sottolinea che, pur condividendo la complessiva ripartizione dei valori, i 25 punti attribuiti alla voce "Strategicità della struttura" appaiono eccessivi nell'ambito di un equilibrio generale.

  
  
M. M. M.