



* * * * *

REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Titolo 1°

Criteria per la Graduatoria delle posizioni

Titolo 2°

Criteria di conferimento degli incarichi

Titolo 3°

Sistema di misurazione e valutazione della performance delle P.O.

TITOLO 1°
Criteri per la Graduazione delle posizioni

ART. 1

Premesse - metodologia per la graduazione

1. l'Ente, ai sensi dell'art. 3 del vigente Regolamento generale sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, dell'art. 8 del vigente CCDI 2018/2020 e dell'art. 13 del vigente CCNL 21/05/2018, cui si rinvia, istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Il vigente CCNL del personale del comparto Funzioni Locali, prevede che ciascun ente stabilisca la graduazione della retribuzione di posizione sulla base di criteri predeterminati, che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa previamente individuata. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento. A tal fine si terrà conto dei seguenti parametri connessi alla:
 - collocazione nella struttura
 - complessità organizzativa
 - responsabilità gestionale interna ed esterna
3. Tale istituto contrattuale collega il valore di ogni posizione all'interno della organizzazione con il conseguente processo di differenziazione retributiva. Poiché la valutazione delle posizioni viene effettuata con riferimento alle attività previste e non al reale contributo dei singoli incaricati, alle posizioni corrispondono condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, capacità o competenze. L'individuazione delle posizioni organizzative è quindi direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Ente.
4. Esistono in letteratura numerosi criteri e metodi per la valutazione delle posizioni organizzative. La presente metodologia semplifica i criteri di valutazione e di calcolo delle rispettive indennità e deve essere considerato un primo passo modificativo della situazione attuale. Sia i fattori che i sotto-fattori possono essere ulteriormente individuati e disaggregati a seconda dello strumento operativo che si adotta.
5. La valutazione di ciascuna posizione è di tipo oggettivo ed è effettuata indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa e, qualora fosse ricoperta, indipendentemente dal livello di prestazione fornito dalla persona che la occupa.
6. La misurazione e valutazione della performance, volta a determinare la Retribuzione di Risultato di ciascun incaricato, è effettuata secondo la disciplina prevista dall'art. 10 del vigente CCDI 2018/2020 con le modalità previste nel presente Regolamento.
7. Il metodo adottato per la pesatura delle posizioni dirigenziali è quello del punteggio basato sul presupposto che tutte le posizioni possono avere elementi comuni (fattori e sotto-fattori di valutazione), i quali sono presenti con diverse intensità ed ampiezze (scale).

ART. 2

Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, delle posizioni organizzative in accordo con quanto previsto:
 - dagli artt. 13 e 14 del nuovo CCNL 2016/2018, e di risorse finanziarie destinate alla retribuzione dei relativi incarichi negli enti con dirigenza, prevista dal successivo art. 15 del CCNL;
 - dagli artt. 8, 9 e 10 del vigente CCDI 2018/2020 definitivamente sottoscritto il 02/10/2018;
 - dall'art.8 del CCNL 31.03.1999 e dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004 e successive modifiche ed integrazioni;
 - la deliberazione commissariale n. 34 del 16/10/2014 con la quale è stato approvato il Regolamento generale sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizio, ed in particolare l'art. 3 disciplinante l'Area delle posizioni organizzative e delle Alte Professionalità di cui all'art. 8 del CCNL 31/3/99 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004;
 - la vigente Articolazione della Struttura degli Uffici e Servizi e la Performance Organizzativa dell'Ente che prevede la articolazione in Aree il cui coordinamento è affidato ai dirigenti, e in Servizi il cui coordinamento è affidato a dipendenti collocati nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.

ART. 3
Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del vigente CCNL.
2. Ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 21/05/2018 l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 (quota massima riducibile) annui lordi erogati in quote mensili, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa disciplinata dal presente Regolamento ed in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. Ai sensi dell'art.15, comma 5 del vigente CCNL le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'ente, costituiscono un apposito fondo a carico dei Bilanci degli Enti
4. Ai sensi dell'art. 10 del vigente CCDI 2018/2020 alla quota delle risorse per le posizioni organizzative finalizzata all'erogazione annuale dell'indennità di risultato, è destinata una quota non inferiore al 15% e non superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste. L'importo della retribuzione di risultato è fissato nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione attribuita, ed è erogabile solo in presenza di valutazione positiva e la sua entità è determinata in uno con l'atto di valutazione annuale, effettuato con le modalità previste dal Titolo 3° del presente Regolamento e dal vigente CCDI.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa temporaneamente vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nella misura variabile dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali minime e massime, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, secondo le modalità di graduazione stabilite dal presente regolamento.

ART. 4
Criteria per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa e di alta professionalità, è determinata in relazione ai parametri ed ai criteri di cui nelle allegate Schede A, B e C., di seguito riportati:

A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA :

ossia il grado di rilevanza e di frequenza dei rapporti con interlocutori interni, esterni ed istituzionali, nonché l'impegno legato alla dimensione quali-quantitativa dei collaboratori diretti ed indiretti.

- A.1-** Posizioni di sovra ordinazione cui rispondere.
- A.2-** Personale assegnato.
- A.3-** Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione (funzioni cumulabili).
- A.4-** Complessità della struttura coordinata.
- A.5-** Complessità funzionale: Categorie professionali coordinate.

B – COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA :

ossia il grado di rilevanza, di impegno e di aggiornamento, sia in termini di capacità intellettuali che tecnico-professionali, unitamente alle decisioni, ossia il grado di complessità dei problemi affrontabili nonché l'ampiezza delle soluzioni prospettabili rispetto agli obiettivi aziendali.

- B.1-** Livello di coordinamento.
- B.2-** Complessità procedimenti gestiti: Quantità di procedimenti e adempimenti del Servizio.
- B.3-** Delegabilità passiva: Attività delegabili da parte del Dirigente.
- B.4-** Attività di studio e di ricerca.
- B.5-** Necessità di dinamiche formative e di aggiornamento.

C – RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE :

ossia la rilevanza e l'esposizioni al rischio sia su aspetti di natura economica che organizzativa e tecnologica.

- C.1-** Responsabilità gestionale.
- C.2-** Carattere dell'attività esterna/interna.

C.3- Coinvolgimento della posizione organizzativa in attività consulenziali rivolte a Servizi dell'Amministrazione diversi da quello di appartenenza.

C.4- Numero unità immobiliari gestite.

C.5- Quantificazione delle risorse finanziarie gestite su delega del dirigente.

ART. 5

Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative e delle alte professionalità, nel rispetto degli indicatori riportati nelle Schede A, B e C, è definita, nei limiti delle specifiche destinazioni e stanziamenti del fondo incentivante del Bilancio destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle P.O., con determinazione del Direttore Generale, su parere dei dirigenti delle Aree dell'Ente, tenuto conto delle caratteristiche e peculiarità dei carichi di lavoro assegnati ad ogni posizione organizzativa titolare del Servizio affidato.
2. Come evidenziato nell'allegata scheda i fattori di valutazione sono 3, suddivisi in 5 sotto-fattori. I prime tre sotto-fattori rilevano per la pesatura delle P.O. mentre per la pesatura delle P.O. di alta professionalità rileveranno in totale 5 sotto-fattori per ogni fattore, come specificato all'art.3. Il peso finale delle varie posizioni è determinato dalla sommatoria dei punteggi dei 9 sotto-fattori per le P.O. o dei 15 sotto-fattori di valutazione per le alte professionalità. Tale peso determinerà la fascia di attribuzione e conseguentemente il valore della Retribuzione di Posizione, in base alle somme disponibili nell'apposito fondo risorse decentrate, secondo lo schema di calcolo seguente

Sommatoria dei punteggi dei 15 sotto fattori	Importo del fondo destinato alla retribuzione di posizione	Numero Indice	Retribuzione di posizione
A	B	C	D
Numero	€. _____	Importo fondo/Sommatoria punteggi: B / A	Numero indice x singolo punteggio: C x A

TITOLO 2°

Criteria per il conferimento degli incarichi

ART. 6

Individuazione delle posizioni organizzative

1. Rientrano in tale tipologia le posizioni di cui all'art.13, comma 1, lett. a) del CCNL 21/5/2018 che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Gli incarichi delle aree delle posizioni organizzative sono conferiti dai competenti dirigenti, nell'ambito delle posizioni istituite dall'Ente, al personale della categoria "D", con almeno 5 anni di anzianità nella medesima categoria, nel rispetto della disciplina prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
3. Gli incarichi vengono conferiti con provvedimento scritto e motivato per un periodo massimo di tre anni e non inferiore a uno, con possibilità di rinnovo sempre con la medesima formalità. I dirigenti ne definiscono i poteri e le responsabilità in relazione ai programmi da realizzare e agli obiettivi assegnati.
4. Compete al dirigente della struttura presso cui l'incaricato è assegnato, l'attività di coordinamento, vigilanza, progettazione e controllo nei confronti dell'operato del medesimo soggetto incaricato della posizione organizzativa, nonché la valutazione dei risultati e degli obiettivi conseguiti in relazione a quelli assegnati, anche al fine della liquidazione della retribuzione di risultato.

ART. 7

Individuazione delle P.O. con contenuto di Alta Professionalità

1. Rientrano in tale tipologia le posizioni organizzative con contenuto di Alta Professionalità, di cui all'art.13, comma 1, lett. b) del CCNL 21/5/2018, che richiedono lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali. La posizione è caratterizzata dal raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di uno o più Servizi ed alla gestione di importanti risorse economiche oppure allo svolgimento di funzioni di alta specializzazione comportanti il possesso di un titolo di studio elevato e specifico, nonché consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Gli incarichi di cui al comma 1, in coerenza con la disciplina prevista dall'art. 3 del vigente "Regolamento di organizzazione degli Uffici dei Servizi" e nel rispetto della disciplina prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro, sono conferiti dal Direttore Generale, nell'ambito delle posizioni organizzative istituite dall'Ente, al personale della categoria "D", con almeno 5 anni di anzianità nella medesima categoria le cui competenze, rilevabili dal curriculum professionale, dovranno prevedere il possesso di almeno uno dei seguenti requisiti: Diploma di laurea conseguito con il vecchio ordinamento: (DL), o laurea conseguita con il nuovo ordinamento: laurea specialistica (LS), o laurea magistrale (LM), o sola Laurea (L), master, dottorato di ricerca, ed altri titoli equivalenti. Per alcune delle suddette alte professionalità, potrà essere richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione, con l'iscrizione all'Albo professionale.
3. Gli incarichi vengono conferiti con provvedimento scritto e motivato per un periodo massimo di tre anni e non inferiore a uno, con possibilità di rinnovo sempre con la medesima formalità. Il provvedimento di incarico ne definisce i poteri e le responsabilità in relazione ai programmi da realizzare e agli obiettivi assegnati.
4. Compete al dirigente della struttura presso cui l'incaricato è assegnato, l'attività di coordinamento, vigilanza, progettazione e controllo nei confronti dell'operato del medesimo soggetto incaricato della posizione organizzativa, nonché la valutazione dei risultati e degli obiettivi conseguiti in relazione a quelli assegnati, anche al fine della liquidazione della retribuzione di risultato.

ART. 8

Selezione degli incaricati

1. Gli incarichi di posizione organizzativa e/o alta professionalità, come individuati ai sensi degli artt. 6 e 7 del presente Regolamento, dovranno essere preceduti dalla pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di un avviso di selezione a cura del Direttore Generale, con il termine per la produzione delle istanze di cinque giorni a decorrere dalla data di pubblicazione dell'avviso, del quale dovrà essere data informazione alle OO.SS..
2. I candidati alla nomina dovranno presentare, in uno alla domanda di partecipazione alla selezione, un curriculum professionale aggiornato in formato europeo. È data facoltà ai candidati di produrre fino a due istanze di partecipazione per l'incarico di responsabile della posizione organizzativa del Servizio prescelto, specificando la scelta principale.
3. I candidati alla nomina dovranno, altresì, dichiarare:
 - Di non avere riportato condanne penali o altre misure disciplinari che escludano dalla nomina agli impieghi presso la Pubblica Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia;

- Di non essere stati destituiti o revocati da precedenti incarichi per persistente insufficiente rendimento presso questa o altre Pubbliche Amministrazioni;
 - Di non trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 35 bis, c. 1, lett. b) del D. lgs 165/2001;
 - La insussistenza delle cause di inconferibilità e/o incompatibilità alle disposizioni di cui all'art. 20 del D.lgs 8 aprile 2013 n. 39;
4. La selezione e l'individuazione del dipendente cui conferire l'incarico è operata dal dirigente competente, come individuato ai sensi degli artt. 6 e 7 del presente Regolamento, mediante la valutazione dei curricula dei candidati. Nel conferimento dell'incarico il Dirigente competente dovrà tenere conto, nel rispetto delle attività e delle funzioni da svolgere, dei seguenti elementi:
- requisiti culturali desumibili dal curriculum;
 - attitudini, capacità ed esperienze professionali acquisite nell'Ente e/o in altre Pubbliche Amministrazioni, desumibili dal curriculum;
 - natura e caratteristica degli obiettivi da raggiungere;
5. L'individuazione del funzionario cui attribuire l'incarico, dovrà risultare da scelta comparativamente motivata, attraverso l'esame dei curricula dei soggetti in possesso dei requisiti richiesti.
6. L'incarico di posizione organizzativa deve essere conferito con provvedimento scritto e motivato, previa sottoscrizione di apposito contratto individuale aggiuntivo con il dipendente incaricato, ove saranno specificati: la retribuzione di posizione spettante, gli obiettivi assegnati, le eventuali deleghe conferite con relativo potere di firma e capacità di rappresentanza verso l'esterno, nonché le eventuali risorse assegnate con autonomia di gestione, fatte salve le disposizioni e i controlli di competenza del dirigente che ha nominato il soggetto.

ART. 9 ***Revoca dell'incarico***

1. Gli incarichi possono essere revocati, prima della valutazione, con atto scritto e motivato in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi.
2. Gli incarichi possono, inoltre, essere revocati anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato per responsabilità grave, in caso di inosservanza delle direttive impartite e in caso di specifico accertamento di risultati negativi. Prima della adozione del provvedimento definitivo di revoca, dovranno essere acquisite le ragioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da persona di sua fiducia.
3. La revoca dell'incarico prima della scadenza comporta, da parte del dipendente titolare, la perdita della retribuzione di posizione di cui all'art.3 comma 2.

TITOLO 3°

Sistema di misurazione e valutazione della performance delle P.O.

ART. 10 ***Campo di applicazione***

1. Il presente titolo definisce i criteri per la valutazione e la premialità degli incaricati di Posizione Organizzativa dell'Istituto Autonomo Case Popolari per la provincia di Caltanissetta, ai sensi dell'art.7 del D.lgs n.150/2009.
2. Ai sensi dell'art. 10, comma 3, del vigente CCDI 2018/2020, il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna PO si procede nel seguente modo:
 - 5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
 - 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 75 punti su 100;
 - 15% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 76 e 80 punti su 100;
 - 20% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 90 punti su 100;
 - 25% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 91 e 100 punti su 100;

ART. 11 ***Ciclo di gestione della performance***

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli incaricati di P.O. in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. L'ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree e ai servizi di responsabilità in cui si articola e ai singoli responsabili, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.lgs n.150/2009.
3. L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. L'ente adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.
5. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Regolamento non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza dell'ente. A tale fine si utilizzano le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

ART. 12

Definizione delle fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione agli incaricati di Posizione Organizzativa da parte dei dirigenti degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - c) misurazione e valutazione della performance;
 - d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - e) collegamento tra gli obiettivi e l'utilizzo delle risorse.
 - f) rendicontazione dei risultati ai competenti dirigenti e all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance.

ART. 13

Misurazione e valutazione della performance

1. La funzione di misurazione e valutazione delle performance dei responsabili dei Servizi incaricati di P.O. è svolta dall'Organismo indipendente di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, su proposta dei dirigenti competenti;

ART. 14

Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi sono programmati su base annuale e definiti dal direttore generale con il Documento Programmatico di Gestione e della Performance ed assegnati ai dirigenti, che a loro volta assegnano ai Responsabili dei Servizi incaricati di P.O. e ai dipendenti delle strutture operative. Gli obiettivi generali definiti in sede di bilancio e indicati nei documenti programmatici annuali, sono declinati e dettagliati dal Direttore Generale con il DPG e della Performance e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi di risultato previsti dalla contrattazione integrativa.
2. Gli obiettivi sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell'utenza, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale di un anno;
 - e) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, all'anno precedente;
 - f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

ART. 15

Monitoraggio

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIVP), con il supporto della dirigenza, verifica l'andamento delle performance dei Responsabili dei Servizi incaricati di P.O., rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e adotta, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio, comunicando le criticità riscontrate agli Organi di indirizzo politico amministrativo.

ART. 16

Procedure di conciliazione relative al sistema della performance

1. In caso di controversia sulla valutazione dei Responsabili dei Servizi incaricati di P.O., i soggetti valutati possono avanzare motivata istanza di riesame, entro 15 giorni dalla data di valutazione, al Direttore Generale, il quale, sentito l'OIVP ed il Dirigente interessato, deciderà nel merito entro i successivi 15 giorni.

ART. 17

Modalità di raccordo con la programmazione finanziaria e di bilancio

1. Il collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie ed umane è effettuato nel bilancio di previsione dell'anno di riferimento e nel connesso documento programmatico di gestione e della performance, da adottarsi ogni anno ai sensi del vigente Regolamento di Contabilità dell'Ente.

ART. 18

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili dei Servizi incaricati di P.O. è effettuata sulla base di punteggi conseguibili per ogni ambito e criterio ed è collegata:
A) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
B) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
C) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di riferimento, alle competenze professionali e organizzative dimostrate;
D) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
E) alla capacità di gestire i rapporti con gli organi istituzionali;

2. I punteggi da attribuire sono i seguenti:

A. PROCESSO DI BUDGETING (max. 40 punti)

indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità:

Innovazioni tendenti al miglioramento dell'efficienza, efficacia e qualità dei servizi.

(max.8 punti per singolo indicatore)

A.1_ Attività individuate sulla base del budget e di progetti finalizzati:

- alla razionalizzazione dell'organizzazione interna
- al miglioramento della soddisfazione degli utenti
- alla realizzazione di economie gestionali

Partecipazione alla programmazione

(max.8 punti per singolo indicatore)

A.2_ Attività di programmazione tendenti:

- alla partecipazione alle fasi del procedimento e programmazione
- capacità propositiva ed apporto nella programmazione;

B. ATTUAZIONE OBIETTIVI (max.40 punti)

raggiungimento di specifici obiettivi individuali:

Valutazione a consuntivo dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi ed alle condizioni organizzative (media max.40 punti)

B.1_ Grado di raggiungimento: punteggio max.20 per singolo obiettivo

- Alto 20 -Medio 13 - Basso 7 - Assente 0

B.2_ Variazioni obiettivi: punteggio max.10 per singolo obiettivo

- Nessuna 10 – Contenuta 5 -Ampia 0

B.3_ Tempistica di raggiungimento del risultato: punteggio max.10 per singolo obiettivo

- Piena 10 - Parziale 6 - Insufficiente 3 – Assente 0

C. QUALITA' APPORTO PERSONALE (max.10 punti)

qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e organizzative dimostrate:

Criticità affrontate e personalmente risolte, punteggio attribuito su base comparativa (max. 10 punti)

D. VALUTAZIONE DEL PERSONALE (max.5 punti)

capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi:

Capacità di gestione e valutazione delle risorse umane con riferimento a qualità e precisione nei giudizi e nella differenziazione dei punteggi.

E. alla capacità di gestire i rapporti con gli organi politico amministrativi (dirigenza e organo politico):

QUALITA' RAPPORTI CON ISTITUZIONI (max.5 punti)

Il punteggio viene assegnato dal Dirigente competente con riferimento ai rapporti con gli organi istituzionali dell'Ente.

ART. 19
Norme transitorie e finali

1. Il presente regolamento integra le disposizioni di cui agli artt. 8, 9 e 10 del vigente CCDI 2018/2020.
2. In sede di prima applicazione del presente Regolamento, gli incarichi di P.O., di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino e non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018 del 21/05/2018. I nuovi incarichi sono conferiti per come disciplinati dal Titolo 2° del presente Regolamento conformemente alla vigente Articolazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e nell'ambito della Dotazione Organica vigente, con decorrenza dalla data di conferimento dell'incarico e fino al 31/12/2020.
3. Il sistema di valutazione previgente cessa di produrre i suoi effetti fino alla valutazione dei risultati dell'anno 2018. Il sistema di misurazione e valutazione di cui al presente Regolamento entrerà in vigore a partire dalla valutazione delle attività dell'anno 2019.
4. Esso è pubblicato nel sito internet istituzionale dell'Ente, ai sensi della normativa vigente in materia di trasparenza e merito.

ALLEGATO A: Schede tipo per la graduazione

ALLEGATO B: Modello avviso di selezione

ALLEGATO C: Schede di misurazione e valutazione della performance