



Pas/ent e

Verbale di Concertazione sui criteri generali per l'attribuzione delle posizioni organizzative

Le parti, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 1.4.1999 e dell'art.16 comma 2 lettere b e c del CCNL del 31.4.99, concertano quanto segue:

1. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Il nuovo Ordinamento Professionale in vigore da aprile 99, prevede che l'Amministrazione individui nuove posizioni organizzative da ricoprirsì con personale incaricato appartenente alla categoria D.

La Comune di Mira ha stabilito, inserendolo nel programma amministrativo del proprio mandato per quanto attiene alle politiche del personale, di sfruttare questa occasione e istituire l'area delle posizioni organizzative, attivando tutti i procedimenti necessari.

I criteri utilizzati per graduare le posizioni organizzative sono riassunti nei successivi punti:

1. Analisi tecnica da parte del Nucleo di Valutazione, con proposta di graduazione;
2. Determinazione finale da parte della Giunta municipale;

2. DURATA DEGLI INCARICHI

Visto l'aspetto innovativo dell'introduzione dell'area delle posizioni organizzative e, in certo senso, la loro sperimentabilità, pare opportuno che gli incarichi abbiano, in prima applicazione, la durata di un anno, e comunque non oltre il 31 dicembre 2001, dal loro conferimento, eventualmente rinnovabile. Nel seguito, la durata degli incarichi potrà essere maggiore, comunque, di norma, non superiore a due anni, eventualmente rinnovabile.

3. REQUISITI D'ACCESSO ALLE POSIZIONI

Si pongono come requisiti d'accesso:

- appartenere alla categoria D, con almeno 1 anno di anzianità nella medesima categoria;
- non aver avuto note di demerito o valutazioni negative nell'ultimo biennio;
- non essere in part-time ovvero non godere di altre fattispecie di riduzione permanente dell'orario di lavoro.

4. CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI

Il dirigente nel cui settore è stata istituita una posizione organizzativa, potrà individuare, fra le risorse appartenenti alla categoria D e assegnate al settore di sua competenza, quella più indicata a ricoprire l'incarico. L'attribuzione dovrà avvenire mediante provvedimento di nomina del dirigente.

L'atto dovrà essere motivato e dovrà riportare l'esito di una valutazione di merito del dipendente cui si conferisce l'incarico, che tenga conto degli elementi di valutazione già indicati nel contratto, della capacità decisionale e di coordinamento e della propensione all'assunzione di responsabilità.

In caso il dirigente giunga alla conclusione che nessuno in servizio presso i propri uffici sia idoneo alla copertura della posizione, con provvedimento esplicito dovrà esporre le motivazioni; in tal caso non assegnerà l'incarico.



Decorso il termine di cui sopra il dirigente, con proprio atto motivato, attribuisce la retribuzione di risultato.

Oltre all'ipotesi della valutazione a cadenza annuale, la medesima procedura di valutazione dei risultati dell'incarico può essere attivata anche dal dirigente, laddove ritenga, sulla base di concreti elementi di giudizio, che la prosecuzione dell'incarico possa recare grave pregiudizio all'Amministrazione o comunque compromettere seriamente il raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore.

7. REVOCA ANTICIPATA DELL'INCARICO

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del dirigente in relazione:

- all'accertamento di risultati negativi dell'incarico, con le procedure di cui al punto precedente;
- a intervenuti mutamenti organizzativi che comportino la rideterminazione delle posizioni organizzative dell'Ente, in questo caso con preavviso minimo di 30 giorni.

8. ALTRE FORME DI INCENTIVAZIONE

Nel caso in cui il dipendente incaricato di posizione organizzativa sia coinvolto in attività incentivate a norma di specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 20 comma 1 CCNL 1.4.1999, il cumulo tra tali incentivi e l'indennità di risultato prevista dalla posizione organizzativa sarà disciplinato con criteri analoghi a quelli applicati per la dirigenza.

L'Amministrazione si impegna ad informare la RSU una volta determinati i criteri sulla dirigenza ed eventualmente, su richiesta, a convocare apposito incontro di confronto.

Per l'Amministrazione

Per le rappresentanze sindacali