



COMUNE DI SALE MARASINO

PROVINCIA DI BRESCIA

**REGOLAMENTO
PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 148 del 28.11.2018

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi dell'art.14 del CCNL 21.05.2018.

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

2-Non avendo questo Comune dipendenti in posizione dirigenziale, la titolarità della posizione organizzativa ai sensi e per gli effetti dell'art.17, comma 1 del CCNL funzioni locali 21.05.2018¹ è attribuita ai soggetti di categoria D individuati ai sensi dell'art. 109 comma 2 del D. Lgs. n.267/2000 quali Responsabili di ciascuna delle Aree di attività in cui è articolato l'Ente.

3-La titolarità della posizione organizzativa ai sensi e per gli effetti dell'art.17, comma 1 del CCNL funzioni locali 21.05.2018 è attribuita dal Sindaco.

Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione 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 CCNL 21.05.2018.

2. Gli importi, minimo e massimo, corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni rendendo, pertanto, oggettiva la determinazione delle indennità di posizione.

3-Con riferimento a ciascun anno, la Giunta comunale quantifica le risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL 21.05.2018. Il 20% di dette risorse è destinato al pagamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative individuate. La restante somma è, invece, destinata al pagamento della retribuzione di posizione secondo quanto precisato nell'allegato A. In particolare, la retribuzione di posizione va liquidata nella misura di 0 alla posizione organizzativa cui sia stato attribuito un punteggio non superiore 40 punti. Per le posizioni organizzative cui sono attribuiti più di 40 punti la quota della retribuzione di posizione viene prima divisa per tre (essendo tre le Aree e le posizioni organizzative individuate) e, poi, attribuita ad ogni posizione organizzativa in misura direttamente proporzionale al punteggio raggiunto.

Art. 4 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato A, così articolati:

- a) collocazione della struttura
- b) complessità organizzativa
- c) professionalità richiesta
- d) autonomia gestionale

2. Ciascuno dei parametri si articola in fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:

- a) collocazione della struttura (max 30)

1

Art. 17 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13.

- b) complessità organizzativa (max 30)
- c) professionalità richiesta (max 10)
- d) autonomia gestionale (max 40)

Al fattore sub d) è riconosciuta la possibilità di attribuire la soglia di 40 punti allo scopo di perequare eventuali caratteristiche della posizione che non siano riconosciute nei parametri precedenti, fermo restando il limite massimo di 100 punti attribuibili, nel complesso, alla posizione.

Art. 5 - Criteri per la erogazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative viene quantificata ed erogata nel rispetto del CCNL funzioni locali del 21.05.2018.

2. Ai sensi dell'art.15 comma 4 del CCNL del 21.05.2018, la quota annua delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'Ente destinata all'erogazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative viene stabilita nella misura del 20%.

3. Ai sensi dell'art.14 comma 4 del CCNL funzioni locali del 21.05.2018 i risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di Posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura stabilita dal sistema di valutazione come segue:

| | |
|-------------------------------------|------|
| valutazione individuale da 81 a 100 | 100% |
| valutazione individuale da 61 a 80 | 75% |
| valutazione individuale da 41 a 60 | 50% |
| valutazione individuale da 0 a 40 | 0,00 |

Art. 6 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018.

2. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, rinnovabili annualmente sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

3. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 3 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.

4. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 7 - Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 8 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

ALLEGATO "A"
Sistema di pesatura delle posizioni organizzative
Modalità di erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

| 1-Collocazione della struttura (max 30 punti) | | Area tecn | Area econ-fin | area amm |
|--|----------------|--|---------------|----------|
| Trasmissione di informazioni alle altre strutture dell'ente | | | | |
| In modo occasionale a qualche struttura | Da 0 a 3 | | | |
| In modo occasionale a tutte le altre strutture | Da 4 a 5 | | | |
| Frequentemente a qualche struttura | Da 6 a 7 | | | |
| Frequentemente a tutte le strutture | Da 8 a 10 | | | |
| Apposizione di visti o pareri | | | | |
| In modo occasionale a qualche struttura | Da 0 a 3 | | | |
| In modo occasionale a tutte le altre strutture | Da 4 a 5 | | | |
| Frequentemente a qualche struttura | Da 6 a 7 | | | |
| Frequentemente a tutte le strutture | Da 8 a 10 | | | |
| Effettuazione di specifiche attività per conto di altre strutture dell'ente | | | | |
| In modo occasionale a qualche struttura | Da 0 a 3 | | | |
| In modo occasionale a tutte le altre strutture | Da 4 a 5 | | | |
| Frequentemente a qualche struttura | Da 6 a 7 | | | |
| Frequentemente a tutte le strutture | Da 8 a 10 | | | |
| | | 0 | 0 | 0 |
| 2-Complessità organizzativa (max 30 punti) | | | | |
| 2.1) Grado di eterogeneità dell'attività controllata | | | | |
| Esercizio di funzioni in ambiti omogenei | punti da 1 a 2 | | | |
| Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità | punti da 3 a 4 | | | |
| Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse | punti 5 | | | |
| 2.2) Grado di responsabilità verso l'esterno | | | | |
| Esercizio di Funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale | punti 0 | | | |
| Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con cittadini o con utenti interni | punti da 1 a 2 | | | |
| Funzioni che richiedono costanti relazioni con professionisti o imprese | punti da 3 a 4 | | | |
| Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con altre istituzioni | punti 5 | | | |
| 2.3) Articolazione dell'Area assegnata con riferimento ai dipendenti | | | | |
| Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10% (rispetto alla dotazione dell'ente) | punti 0 | | | |
| Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 10% e 30% | punti da 1 a 2 | | | |
| Struttura dotata di collaboratori oltre il 30% | punti da 3 a 5 | | | |
| 2.4) Entità entrate assegnate nell'ultimo PEG | | | | |
| Entità ordinaria (< 5%) | punti 0 | | | |
| Entità significativa (5 e il 20%) | punti da 1 a 2 | | | |
| Entità notevole (oltre il 20%) | punti da 3 a 5 | | | |
| 2.5) Entità spese assegnate nell'ultimo PEG | | | | |
| Entità ordinaria (< 5%) | punti 0 | | | |
| Entità significativa (tra 5 e il 20%) | punti da 1 a 2 | | | |
| Entità notevole (oltre il 20%) | punti da 3 a 5 | | | |
| 2.6) Variabilità del sistema normativo di riferimento | | | | |
| Certezza e stabilità normativa | punti 0 | | | |
| Frequente variabilità normativa | punti da 1 a 2 | | | |
| Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite | punti da 3 a 4 | | | |
| Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori | punti 5 | | | |
| | | 0 | 0 | 0 |
| 3-Professionalità richiesta - (max 10 punti) | | | | |
| 3.1) Competenza manageriale e professionale richiesta | | | | |
| Competenze di tipo generico | punti 0 | | | |
| La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro | punti da 1 a 2 | | | |
| La posizione, al suo interno, si caratterizza per l'attribuzione di specifiche responsabilità | punti da 3 a 5 | | | |
| 3.2) Grado di specializzazione richiesto | | | | |
| Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione | punti 0 | | | |
| Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale | punti da 1 a 2 | | | |
| Attività che richiede specifica professionalità | punti da 3 a 4 | | | |
| Attività che richiede specifici titoli di studio | punti 5 | | | |
| | | 0 | 0 | 0 |
| 4-Autonomia gestionale (max 40 punti) | | | | |
| Rilascio di autorizzazioni o concessioni | max 5 | | | |
| Amministrazione del patrimonio | max 3 | | | |
| Erogazione di sovvenzioni o contributi | max 3 | | | |
| Tutele e valorizzazione ambientale | max 3 | | | |
| Servizi al cittadino | max 3 | | | |
| Gestione del contenzioso | max 5 | | | |
| Attività di studio e progettazione | max 5 | | | |
| Attività di programmazione | max 3 | | | |
| Relazioni con imprese o professionisti | max 2 | | | |
| Attività di regolamentazione | max 2 | | | |
| Relazioni con il pubblico | max 3 | | | |
| Attività di tipo sanzionatorio | max 3 | | | |
| Attività contrattuale | max 3 | | | |
| Attività impositiva | max 5 | | | |
| Assistenza agli organi politici | max 3 | | | |
| Controllo del territorio | max 3 | | | |
| Rapporto con gli organi giudiziari | max 3 | | | |
| Comunicazione istituzionale | max 3 | | | |
| | | 0 | 0 | 0 |
| Riepilogo del punteggio attribuito | | | | |
| Collocazione della struttura | | 0 | 0 | 0 |
| Complessità organizzativa | | 0 | 0 | 0 |
| Professionalità richiesta | | 0 | 0 | 0 |
| Autonomia gestionale | | 0 | 0 | 0 |
| totale: | | 0 | 0 | 0 |
| esempio - risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato | | | | |
| 1- indennità di posizione stabilita dall'Ente (da 5.000 a 16.000) | € 30.000,00 | | | |
| 2- indennità di risultato stabilita dall'Ente | € 12.000,00 | | | |
| 3- totale | € 42.000,00 | | | |
| 4- quota riservata alla retribuzione di risultato (non inferiore al 15%) stabilita nel 20% | € 16.800,00 | | | |
| quota riservata alla retribuzione di posizione (3-4) | € 25.200,00 | | | |
| la retribuzione di posizione va liquidata nella misura di 0 alla posizione organizzativa cui sia stato attribuito un punteggio non superiore a 40 punti. Per le posizioni organizzative cui sono attribuiti più di 40 punti la quota della retribuzione di posizione viene prima divisa per tre (essendo tre le Aree e le posizioni individuate) e, poi, attribuita ad ogni posizione organizzativa in misura direttamente proporzionale al punteggio raggiunto. | | 3. Ai sensi dell'art.14 comma 4 del CCNL funzioni locali del 21.05.2018 i risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di Posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura stabilita dal sistema di valutazione come segue: valutazione individuale da 81 a 100 100% valutazione individuale da 61 a 80 75% valutazione individuale da 41 a 60 50% valutazione individuale da 0 a 40 0,00 | | |