

COMUNE DI MARONE

Provincia di Brescia

Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative

Approvato con delibera di GC n. 66 del 20/05/2019
Modificato con delibera di GC n. 110 del 29/10/2019

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

1. Sono istituite le seguenti Aree delle posizioni organizzative di cui al comma 1 dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018:
 - Area Tecnico – Manutentiva (cui competono i servizi inerenti i lavori pubblici – le manutenzioni – la gestione del patrimonio – l'urbanistica e l'edilizia privata);
 - Area Amministrativo – Contabile (cui competono i servizi di contabilità, tributi, gestione del personale, segreteria, demografici, sociali e culturali).
 - Area Vigilanza (cui competono i servizi definiti dal CCNL quali la prevenzione e vigilanza sull'osservanza di norme e di regolamenti nei settori di competenza comunale; l'accertamento e la contestazione delle eventuali infrazioni; l'adozione di provvedimenti sanzionatori; l'espletamento di funzioni di polizia giudiziaria, di polizia stradale e, in determinate circostanze, di pubblica sicurezza).
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 21.05.2018 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. Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 sono conferiti di norma a dipendenti di categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000. Possono essere conferiti a dipendenti di categoria C solamente nel caso in cui nell'ente manchino nelle categorie D i profili specifici. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di 1 dipendente di categoria C e non possono essere nè prorogati, nè rinnovati, nè al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di posizione organizzativa. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'assunzione di un dipendente di categoria D del profilo di cui l'ente è sprovvisto.
4. La titolarità della Posizione Organizzativa può altresì essere attribuita, anche ad interim, ai componenti dell'organo esecutivo, ai sensi dell'art. 53, comma 23 della Legge 23/12/2000 n. 388. ***(comma aggiunto con delibera di GC n. 110/2019)***

Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
 - c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
 - d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.

2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti e possono essere rinnovati dal Sindaco con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.
4. Gli incarichi di responsabile apicale, titolare di posizione organizzativa, sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni e comunque non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.
5. Fatto salvo quanto previsto ai commi 4 e 6, di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.
6. Il Sindaco neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.
7. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

Articolo 3 - La revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. La revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - Valutazione negativa dell'attività svolta;
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni
3. La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100 ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal responsabile di posizione organizzativa.

Articolo 4 - La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.

2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.
3. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
4. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue il cui punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.
5. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

L'individuazione del valore dell'indennità di posizione viene stabilita a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la pesatura del settore. Le fasce sono:

fino a 40 punti	€ 5.000,00
da 41 a 49	€ 6.000,00
da 50 a 59	€ 7.000,00
da 60 a 69	€ 8.000,00
da 70 a 79	€ 9.000,00
da 80 a 84	€ 10.000,00
da 85 a 89	€ 12.000,00
da 90 a 94	€ 14.000,00
da 95 a 100	€ 16.000,00

Qualora il totale dei valori delle pesature fosse superiore al budget previsto dall'ente, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, gli importi verranno riproporzionati in modo da rispettare tale budget.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare 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, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative e alte professionalità, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è normalmente di competenza del Nucleo di valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative
Allegato 'A' -Graduazione delle posizioni di lavoro

1-Collocazione della struttura (max 30 punti)		Area tecn	Area amm-cont	Area vigilanza
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)		Area tecn	Area amm-cont	Area vigilanza
--	--	-----------	---------------	----------------

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				
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			

Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative
Allegato 'A' -Graduazione delle posizioni di lavoro

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)		Area tecn	Area amm-cont	Area vigilanza
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 30 punti)		Area tecn	Area amm-cont	Area vigilanza
Rilascio di autorizzazioni o concessioni	max 3			
Tutela e valorizzazione ambientale	max 3			
Servizi al cittadino	max 3			
Gestione del contenzioso	max 3			
Attività di programmazione	max 3			
Relazioni con imprese o professionisti	max 2			
Relazioni con il pubblico	max 2			
Attività di tipo sanzionatorio	max 2			
Attività contrattuale	max 3			
Assistenza agli organi politici	max 3			
Controllo del territorio	max 3			
		0	0	0
Riepilogo del punteggio attribuito		Area tecn	Area amm-cont	Area vigilanza
Collocazione della struttura				
Complessità organizzativa				
Professionalità richiesta				
Autonomia gestionale				
TOTALE		0	0	0