



Comune di San Felice del Benaco

Provincia di Brescia

Via XX Settembre n. 11 - c.a.p. 25010

AREA SERVIZI GENERALI
Servizio Personale

AGGIORNAMENTO DEI CRITERI

PER LA GRADUAZIONE

POSIZIONE ORGANIZZATIVE

Approvato con delibera di G.C. n. 156 del 18.12.2012
Approvato con delibera di G.C. n. 65 del 14.05.2013

Art. 1
Campo di applicazione

1. Con la presente disciplina vengono aggiornati i criteri i per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.8, 9, 10, ed 11 del CCNL 1998/2001 (31.03.1999) e successive modifiche ed integrazioni apportate dal CCNL 2002/2005 (24.02.2004)

Art. 2
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Tutti i responsabili di servizio, appartenenti alla categoria "D" del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa graduata nel rispetto della presente disciplina.
2. La responsabilità del servizio è attribuita con specifico provvedimento del Sindaco che provvederà anche a definire l'entità della retribuzione di posizione sulla base dei presenti criteri di graduazione.

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 per il quadriennio 1998/2001 e successive modifiche ed integrazioni apportate dal CCNL 2002/2005, salvo eventuali deroghe ammesse dalla legge.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità, o fino ad un massimo di € 16.000,00 se trattasi di alta professionalità, secondo le modalità di graduazione stabilite dal presente regolamento in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita per i valori di posizione ricompresa tra € 5.164,56 ed € 12.911,42 o fino ad un massimo del 30%, se trattasi di alta professionalità. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura del nucleo di valutazione o di analoghi controlli interni se attivati.

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

1. La graduazione della retribuzione di posizione per gli incaricati di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A.

Art. 5
Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato

2. La graduazione della retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A.

Art. 6
Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il PRO e con il PEG, sentito il Segretario Comunale, conferisce, con propri atti, 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 professionali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite, della garanzia di continuità dell'assunzione della responsabilità anche con riferimento a esigenze di mobilità o altre esigenze personali, al personale della categoria "D". In mancanza di personale appartenente alla categoria D nell'ambito dell'area di riferimento, gli incarichi possono essere conferiti al personale della categoria C.

2. Negli atti di conferimento viene stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 della presente disciplina..
3. Il Sindaco può conferire al Segretario Comunale l'incarico di posizione organizzativa per uno o più servizi. Allo stesso comunque, non si applica la presente disciplina ai fini degli aspetti economici.
4. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di mesi sei e massimo di mesi 12, rinnovabile alla scadenza sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco (eventuale regime di proroga automatica di trenta giorni per consentire al Sindaco neo-eletto gli adempimenti finalizzati al conferimento) e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, od a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, secondo le modalità espresse nell'allegato B del presente regolamento.
5. La revoca dell'incarico comporta 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

Valutazione annuale e contraddittorio

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale, a cura del nucleo di valutazione o di controlli interni analoghi in base ai criteri indicati nella metodologia permanente di valutazione.
2. A seguito del punteggio conseguito dalla valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

Art. 8

Valutazione dell'attività svolta ai fini del riconoscimento dell'indennità del risultato

1. Entro i primi mesi di ciascun anno il dipendente cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, presenta al Direttore Generale e/o Segretario comunale una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione, in particolare, dei risultati conseguiti, delle risorse utilizzate, dei tempi di definizione dei procedimenti, dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita alle altre strutture o da queste ricevuta, della realizzazione delle procedure avviate. Tale parte della relazione sarà oggetto della valutazione di cui ai commi successivi.
2. Nella relazione di cui al comma 1 saranno altresì indicati i piani di attività e gli obiettivi che il dipendente cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa ha realizzato nel corso del precedente anno, nonché i piani di attività e gli obiettivi che si propone di raggiungere nel corso dell'anno che potranno essere eventualmente integrate, ferma restando la compatibilità delle integrazioni con le risorse poste a disposizione della posizione organizzativa, dal Direttore Generale e/o dal Segretario Generale.
3. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di posizione organizzativa, è soggetto a specifica e periodica valutazione, con cadenza annuale.
4. La valutazione viene effettuata dal Nucleo di valutazione. In relazione alle attività svolte ed ai risultati conseguiti, il Nucleo, attribuisce, con adeguata motivazione e sulla base di specifici reports di rilevazione da redigere a cura del competente Nucleo, il punteggio. I criteri cui sarà parametrato il giudizio, in analogia con quanto indicato nella presente disciplina, sono quelli di cui alla metodologia permanente di valutazione;
5. La valutazione positiva dà titolo alla eventuale conferma da parte del Sindaco nell'incarico ricoperto ed alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura stabilita.
6. In caso di valutazione non sufficiente, prima della sua formalizzazione, il Nucleo di valutazione, acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia. Il procedimento è avviato con la contestazione al dipendente delle mancanze che potrebbero dar luogo alla revoca e concedendo al dipendente stesso un termine non inferiore a 10 giorni per controdedurre.

7. La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente, viene comunicata al Sindaco il quale, su conforme parere del Direttore Generale e/o del Segretario Generale, con proprio provvedimento revoca l'incarico. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.
8. L'esito della valutazione periodica è comunicato al dipendente ed è riportato nel suo fascicolo personale.

Art. 9

Pesatura delle posizioni organizzative

1. La "pesatura" delle posizioni organizzative, nel rispetto degli "indicatori" riportati nell'allegato "A" è di competenza del Sindaco sentito il Segretario Comunale.

art. 10

Esigenze temporanee

1. Qualora per esigenze temporanee connesse alla fruizione di congedo parentale all'interno di un'area omogenea vengano affidati i servizi aventi uguali parametri di collocazione nella struttura, di complessità organizzativa di responsabilità gestionali interne ed esterne a due responsabili, la retribuzione di posizione sarà corrisposta ad invarianza della spesa complessiva per la corresponsione della precedente indennità di posizione nell'area ai responsabili dei servizi tenendo conto della percentuale di presenza. Tale pesatura sarà effettuata dal Sindaco in sede di attribuzione di responsabilità del servizio, nel rispetto del minimo contrattuale stabilito per la retribuzione di posizione.



Comune di San Felice del Benaco

Provincia di Brescia

Via XX Settembre n. 11 - c.a.p. 25010

AREA SERVIZI GENERALI
Servizio Personale

ALLEGATO "A"

Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle posizioni organizzative

A) COLLOCAZIONE DELLA STRUTTURA

PARAMETRO Rilevanza strategica delle posizioni	PUNTEGGIO MAX 4
a) Elevata	4
b) Media	3
c) Bassa	2

PARAMETRO Complessità delle relazioni con soggetti esterni/interni	PUNTEGGIO MAX 4
a) Elevata	4
b) Media	3
c) Bassa	2

PARAMETRO Complessità e continuità delle funzioni di supporto agli organi di direzione politica	PUNTEGGIO MAX 4
a) Elevata (partecipazione scelte strategiche)	4
b) Media (partecipazione per gli obiettivi operativi)	3
c) Scarso (contributo gestionale)	2

B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

PARAMETRO Attività discrezionale da esercitare	PUNTEGGIO MAX 4
a) Elevata	4
b) Media	3
c) Bassa	2

PARAMETRO Complessità degli strumenti e delle strutture da gestire	PUNTEGGIO MAX 4
a) Elevata	4
b) Media	3
c) Bassa	2

PARAMETRO Complessità attività di studio e di ricerca	PUNTEGGIO MAX 5
a) Elevata	5
b) Media	3
c) Bassa	2

PARAMETRO Grado di informatizzazione	PUNTEGGIO MAX 4
a) Alta	4
b) Media	3
c) Bassa	2

C) RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE

PARAMETRO Grado di responsabilità verso l'esterno e l'interno	PUNTEGGIO MAX 5
a) Elevata e varia	5
b) Rilevante	4
c) Limitata	2

PARAMETRO Complessità delle determinazioni caratterizzanti la posizione	PUNTEGGIO MAX 5
a) Elevata	5
b) Media	4
c) Bassa	2

PARAMETRO Livello di autonomia decisionale	PUNTEGGIO MAX 5
a) rilevante nell'ambito di direttive ed indirizzi di massima forniti dall'ente	5
b) solo nell'ambito di obiettivi specifici	4
c) solo nell'ambito di disposizioni precise date dall'organo politico	2

Per quantificare la "retribuzione di posizione" si provvede:

- a determinare le risorse economiche destinate a tale scopo;
- a sottrarre dalle risorse destinate a tale scopo il valore minimo di € 5.164,56 per ciascuna posizione di responsabilità individuata ottenendo la somma "S";
- a sottrarre dal punteggio di ogni posizione il minimo attribuibile di 20 punti per ciascuna posizione ottenendo il valore "P";
- a sommare tutti i punteggi "P" depurati dal minimo, delle diverse posizioni, ottenendo la somma "T";
- a ricavare la retribuzione di posizione "R" applicando la seguente formula: $R = 5.164,56 + (S:T) \times P$

Valore minimo	Posizioni Organizzative	Tot. parziale	Risorse economiche	Valore "S"		
5.164,56	3	15.493,68	38.734,41	23.240,73		
Punteggio massimo	Punteggio minimo	Valore "P"				
44	20	24				
Punteggi "P"	Posizioni Organizzative	Valore "T"				
24	3	72				
Calcolo retribuzione di posizione						
Valore "S"	Valore "T"	Tot	Valore "P"	Tot	Valore minimo	Retribuzione di posizione
23240,73	72	322,79	24,00	7.746,91	5164,56	12.911,47