



Comune di Colrate
PROVINCIA DI BERGAMO



REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, L'APPREZZAMENTO E LA VALUTAZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Indice

Articolo 1 - Oggetto del Regolamento	3
Articolo 2 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa.....	3
Articolo 3 - Modalità di conferimento delle posizioni organizzative.....	
Articolo 4 - Funzioni e attività oggetto degli incentivi	3
Articolo 5 - Valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative.....	4
Articolo 6 - Trattamento economico	4
Articolo 7 - Indennità di risultato	5
Articolo 8 - Revoca dell'incarico di posizione organizzativa	5
Articolo 9 - Sostituzione temporanee in caso di assenza e/o impedimento di un responsabile di settore. Incarichi ad interim.....	6
Articolo 10 - Entrata in vigore	6

Articolo 1 - Oggetto del Regolamento

1. Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione della posizione, la valutazione e la revoca dell'incarico di titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018.
2. Le **“posizioni organizzative”** sono le figure apicali della struttura organizzativa dell'ente e sono posizioni di lavoro attribuibili, sulla base e per effetto di un incarico a termine, al personale di categoria D, che comportano assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e che richiedono:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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.

Articolo 2 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

1. Le posizioni organizzative rappresentano il vertice della struttura organizzativa dell'ente e come tali sono individuate dalla Giunta comunale, con la deliberazione di approvazione dell'organigramma dell'ente, sulla base dei criteri definiti dal CCNL.
2. La titolarità delle posizioni organizzative viene conferita con decreto del Sindaco, per un periodo non superiore a tre anni tra i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
 - a) preparazione culturale adeguata alle materie concernenti l'incarico assegnato;
 - b) attitudini e capacità professionale nonché capacità di gestione di gruppi di lavoro;
 - c) esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici e/o aziende private in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
3. Per le posizioni organizzative conferite ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, i requisiti indicati al comma 2 devono essere posseduti in successione.
4. Qualora l'ente sia privo di posizioni di categoria D (art. 13 comma 2 lett. a, CCNL 21.05.2018), oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali (art. 17, comma 3, CCNL 21.05.2018).

Articolo 3 - Modalità di conferimento delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Sindaco - per un periodo massimo non superiore a 3 anni - con decreto scritto e motivato, a dipendenti di cat. D a tempo indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria D.
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 (“Attribuzione di incarichi e responsabilità”) - si tiene conto dei seguenti parametri di valutazione:

- a) titoli culturali e professionali;
- b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
- c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...).

Articolo 4 - Funzioni e attività oggetto degli incentivi

1. Il Sindaco procederà al conferimento della titolarità di posizione organizzativa tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da attuare, degli obiettivi da perseguire, delle funzioni e attività da svolgere, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e capacità professionali nonché delle esperienze acquisite, nel rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne.
2. Il decreto di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione dell'area assegnata e le eventuali direttive.
3. Nel decreto di nomina è stabilito l'importo della retribuzione di posizione attribuita secondo i criteri stabiliti nell'allegato A al presente atto. L'attività di "pesatura" della posizione è effettuata dal nucleo di valutazione. A seconda del punteggio raggiunto, il Sindaco, nel decreto di nomina, riporterà l'importo della retribuzione di posizione assegnata.
4. Con l'attribuzione dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.
5. La durata dell'incarico non può essere superiore a tre anni e comunque non può eccedere il mandato del Sindaco in carica al momento dell'assegnazione. Detto incarico può essere altresì rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualunque momento.
6. In caso di mancato rinnovo dell'incarico il dipendente continua a rivestire le funzioni ed ad esercitare le mansioni della propria categoria di inquadramento.

Articolo 5 - Valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative

1. Le prestazioni degli incaricati di posizione organizzativa sono soggette a valutazione annuale dei risultati ai sensi dall'art. 15, comma 4, CCNL 21.05.2018. La valutazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione previsto dal vigente regolamento generale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi.
2. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.
3. I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo adottato dall'Ente al momento dell'attribuzione della responsabilità di posizione e all'affidamento degli obiettivi fissati e pesati nel PEG e sono correlati:
 - a) all'individuazione dei risultati che ogni incaricato di posizione deve conseguire in conformità agli indirizzi espressi e a quanto concordato;
 - b) all'individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi;
4. I parametri di valutazione sono quelli indicati nella scheda di valutazione prevista dal vigente sistema di valutazione.

Articolo 6 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa come previsto dall'art. 15 del CCNL assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario ed è composto:
 - dalla retribuzione di posizione

- dalla retribuzione di risultato
 - dai compensi aggiuntivi indicati dall'art. 18 del CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Nelle ipotesi di incarico a personale di cat. C l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.

Articolo 7 - Indennità di risultato

1. Ai titolari di posizione organizzativa è altresì riconosciuta un'indennità, definita retribuzione di risultato, determinata sulla base dei risultati dagli stessi conseguiti in ogni singolo anno. Il comune accantona a tal fine, in accordo con il nucleo di valutazione e sentita l'amministrazione comunale, apposite risorse che, vengono fissate nella misura del 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente.
2. L'importo complessivo così costituito verrà assegnato a ciascuna posizione organizzativa in parti uguali, determinando la retribuzione di risultato teorica spettante. L'importo complessivo così costituito verrà assegnato, per l'85% in parti uguali a ciascuna posizione organizzativa e per la restante quota sulla base delle indicazioni della Giunta Comunale che, all'interno per PEG, potrà attribuirlo sulla base della differenziazione degli obiettivi attribuiti, determinando la retribuzione di risultato teorica spettante.
3. L'importo della retribuzione di risultato - quantificata ai sensi del comma 2 del presente articolo -, verrà attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, sulla base dei risultati conseguiti, alle sole posizioni organizzative che conseguano una valutazione positiva (art. 14, comma 4, CCNL 2016-2018), sulla base della seguente tabella

<i>fascia</i>	<i>punteggio ottenuto</i>	<i>percentuale risultato</i>
A	da 0 a 33	0 %
B	da 34 a 66	50%
C	da 67 a 100	100%

4. A titolo di incentivo e maggior premio, le economie derivanti dalla minore distribuzione delle risorse ai titolari di posizione organizzativa collocati nelle fasce da A a B, verranno attribuite in uguale misura ai titolari di posizione organizzativa collocati nella fascia C.

Articolo 8 - Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa potranno essere revocati in presenza dei presupposti di cui all'art. 109 del D.Lgs. 267/2000; in particolare, con provvedimento motivato del Sindaco, l'incarico può essere revocato:
 - per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;
 - a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione da parte del Nucleo di Valutazione, a conclusione del relativo procedimento;
 - per il mancato raggiungimento, almeno nella misura del 75%, degli obiettivi assegnati con il PEG, per due volte nel triennio;
 - per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
 - per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna.
2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco con atto motivato, su proposta del segretario comunale, nel rispetto delle procedure prescritte dal CCNL e previa acquisizione, in contraddittorio, delle controdeduzioni dell'interessato.

3. La revoca dell'incarico comporta la contestuale riassegnazione alla categoria di appartenenza nonché la perdita dell'indennità di posizione e decorre dalla data indicata nel provvedimento adottato.

Articolo 9 - Sostituzione temporanee in caso di assenza e/o impedimento di un responsabile di settore. Incarichi ad interim

1. In caso di assenza e/o impedimento del Responsabile di Settore, lo stesso dovrà essere sostituito da altro Responsabile. In ogni caso, le funzioni vicarie possono essere espletate dal Segretario generale, fatta salva la necessità di specifiche competenze tecniche o specifiche incompatibilità. Resta inteso che la sostituzione si intende solo per contenimento di atti urgenti ed indifferibili.
2. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, 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 del grado di conseguimento degli obiettivi (art. 15, comma 6).

Articolo 10 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dal quindicesimo giorno della sua approvazione.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si fa espresso rinvio alla normativa vigente in materia nonché alle norme contrattuali di riferimento.

SCHEMA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- complessità organizzativa della struttura
- complessità gestionale
- complessità specialistica: competenze professionali, grado di responsabilità.

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi attribuibili ai fini della pesatura.

Il punteggio complessivo determina il valore dell'indennità attribuibile, sulla base della suddivisione in fasce riportata in calca al presente allegato.

Confermando quanto già stabilito in merito al conferimento della titolarità di posizione organizzativa, anche in merito alla pesatura delle medesime vengono fatte salve specifiche situazioni relative a servizi che vengono gestiti dal Comune di Colzate per conto di altri Comuni. Pertanto, in caso di posizioni organizzative che esercitano funzioni per altri Enti sotto forma di servizi in convenzione, il punteggio risultante dal processo di pesatura verrà incrementato del 30%.

In caso di posizioni organizzative titolari di più settori, alle stesse compete la retribuzione di posizione - risultante dalla pesatura - più elevata, oltre alla retribuzione di posizione degli altri settori per cui è titolare, nella misura del 25%

COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA

Il parametro di raffronto valuta:

- il numero di servizi (settori) coordinati, rilevabili nell'organigramma dell'ente:
PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE: 5 punti

INDICATORE	PESATURA
Per ogni servizio coordinato	punti 1

- il numero di dipendenti assegnati ad ogni settore con l'assegnazione di una maggior pesatura al maggior numero di dipendenti assegnati. Nel conteggio delle risorse umane assegnate va conteggiato il personale effettivamente in servizio presso il settore, quindi anche quello in comando.
PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE: 2 punti

INDICATORE	PESATURA
fino a 1 dipendenti	punti 1
da 2 a 5 dipendenti	punti 2

COMPLESSITÀ GESTIONALE

Il parametro è qualificato dalla complessità del quadro normativo e dall'ammontare delle risorse gestite:

- dal budget assegnato e gestito nei capitoli di entrata e spesa attribuiti al Settore (importi accertati ed impegnati (al netto del FPV), oltre ai capitoli di FPV di spesa calcolato in base al rendiconto sulla media del triennio precedente la data dell'incarico)

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE: 5 punti

<i>Indicatore</i>	<i>da</i>	<i>a</i>	<i>punti</i>
importo	0,00	100.000,00	1
	100,001,00	333.332,00	2

Indicatore	da	a	punti
	333.333,00	1.666.666,00	3
	1.666.667,00	3.333.332,00	4
	3.333.333,00		5

- Dalla complessità (distinta in funzione della procedura di affidamento adottata: diretta, negoziata o aperta) e dal numero delle procedure di adottate:

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE: 7 punti

indicatore	complessità della gara		
	Bassa Affidamento diretto	Media Procedura negoziata	Alta Procedura Aperta
Da 1 a 3	1	2	3
Da 4 a 8	2	3	4
Oltre 8	3	4	5

Il dato viene rilevato come media del triennio precedente ed è valevole per il triennio successivo

COMPLESSITÀ SPECIALISTICA: COMPETENZE E PROFESSIONALITÀ RICHIESTE

Il parametro valuta:

- la formazione di base del responsabile valutando il titolo di studio posseduto e le conoscenze e le competenze professionali acquisite e richieste dalla posizione;

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE: 5 punti

INDICATORE	PESATURA
Titolo di studio base - diploma	punti 1
Laurea o diploma di laurea	punti 3
Abilitazioni ad albi professionali*	punti 5

* per cui è necessario sostenere esame di stato

- aggiornamenti formativi: valuta l'aggiornamento professionale conseguito nell'ultimo triennio attraverso la misurazione del numero di corsi seguiti:

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE: 1,5 punti

INDICATORE	PESATURA
Fino a due corsi	punti 0,5
Da 3 a 5 corsi	punti 1
Oltre 5 corsi	punti 1,5

- l'esperienza maturata: in numero di anni nei quali ha ricoperto la qualifica di P.O.

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE: 2,5 punti

INDICATORE	PESATURA
Per ogni anno	punti 0,5

- complessità degli atti: grado di complessità degli atti prodotti con riferimento agli atti di programmazione generale approvati dal Consiglio Comunale (media triennio precedente).
PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE: 5 punti

INDICATORE	Grado complessità		
	Fino a 1 atto	da 2 a 3 atti	da 4 atti e oltre
Atti di Programmazione generale: PGT, bilancio, rendiconto, salvaguardia equilibri, POP, convenzioni urbanistiche, piani di zona, varianti urbanistiche, Piano diritto allo studio, Piani commerciali ecc... quando non siano allegati ad altri piani	1	3	5

- responsabilità connessa alla posizione: grado di rischio per la responsabilità civile patrimoniale, rilevabile dal costo per singola tipologia di posizione organizzativa previsto dalla convenzione proposta dal broker dell'Ente, per il massimale minimo.
PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE: 5 punti

indicatore		pesatura
Basso	fino a 200 euro	punti 2
Medio	da 200,01 a 300 €	punti 4
Alto	da 300,01 €	punti 5

- relazioni esterne: Intensità delle relazioni con l'utenza esterna (utenza ricevuta direttamente) e articolazione delle interrelazioni. Valutazione effettuata dal Segretario Generale.
PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE: 5 punti

INDICATORE	PESATURA
Basso	punti 1
Medio	punti 3
Alto	punti 5

- visibilità verso l'esterno: impatto e visibilità verso l'utenza esterna dell'attività del settore. Valutazione effettuata dal Segretario Generale.
PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE: 5 punti

INDICATORE	PESATURA
Basso	punti 1
Medio	punti 3
Alto	punti 5

Sulla base dei predetti elementi viene completata una griglia di valutazione di tutte le P.O. e la somma dei punteggi assegnati per ogni indicatore determina il punteggio finale sulla base del quale viene definito l'importo dell'indennità di posizione riconosciuto

Settore	servizi coordinati	dipendenti assegnati	risorse gestite (entrata e spesa)	gare d'appalto	titolo di studio	formazione	esperienza	atti strategici	responsabilità (vedi polizze RC)	relazioni esterne	visibilità esterna	Totale	Retribuzione di posizione
<i>punteggio max</i>	5	2	5	7	5	1,5	2,5	5	5	5	5		
Economico Finanziario													
Servizi tecnici													
												Totale	0,00
Totale risorse disponibili				19.000,00									
PUNTEGGIO	da	a	importo										
da 15 a 20 punti	15	20	5.000,00										
da 20,01 a 30	20,01	30	7.000,00										
da 30,01 a 35	30,01	35	10.000,00										
oltre 35	35,01		12.000,00										

L'importo della retribuzione di posizione deve comunque essere riproporzionato al totale delle risorse disponibili