



COMUNE DI PONTE SAN PIETRO

Provincia di Bergamo

Piazza Libertà, 1 - cap 24036 - tel 0356228411 - fax 0356228499 - P.I.

00250450160

e-mail: comune@comune.pontesanpietro.bg.it

Regolamento per l'istituzione e la disciplina dell'area delle posizioni organizzative

Approvato con deliberazione della G.C. nr. 184 del 22/12/2003

Modificato art. 5, comma 2, con Delibera di G.C. n. 125 del 06/10/2005 e con Delibera di G.C. n. 158 del 18/09/06

Art. 1

Area delle posizioni organizzative

1. Ai sensi degli artt. da 8 a 11, del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, con effetto dal dalla di conferimento delle funzioni dirigenziali, l'area delle posizioni organizzative è disciplinata dal presente regolamento.
2. Nell'area sono comprese le posizioni funzionali caratterizzate :
 - a) dallo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
 - c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.
2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati in categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 2.
3. Nell'area delle posizioni organizzative sono inquadrati i responsabili delle ripartizioni operative definite come aree dalla programmazione annuale delle struttura organizzativa e nel documento relativo alla ripartizione delle responsabilità di gestione.

Art.2

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Dirigente preposto al settore in cui è compresa l'area con atto scritto e motivato al personale in possesso dei requisiti previsti dal precedente articolo 1, comma 2, per un periodo minimo di un anno e massimo non superiore a 5 anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
4. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare rispetto:
 - ai requisiti culturali posseduti ;
 - alle attitudini e alle capacità professionali e all'esperienza acquisita ;
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi ovvero per effetto dell'applicazione di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.
6. Ove nel settore risultino presenti più dipendenti interessati al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa, nella scelta il dirigente dovrà tener conto:
 - dei titoli di studio posseduti e del possesso di ulteriori specializzazioni;
 - del curriculum professionale;
 - delle valutazioni nell'ultimo biennio;
 - dell'esperienza maturata nell'esercizio di posizioni analoghe a quelle dell'incarico che si intende conferire.
7. Il provvedimento del dirigente dovrà essere analiticamente motivato rispetto ai requisiti specificati nei precedenti commi 5 e 7
- 8.

art.3

Procedure di valutazione.

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al precedente articolo 2 sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. La valutazione negativa esclude la corresponsione della retribuzione di risultato.
2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva acquisiscono, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui all'art.2, comma 3.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 4 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella qualifica di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
4. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente regolamento può essere applicata in quanto il Comune ha già attuato le seguenti innovazioni :
 - a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;
 - b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;
 - c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.
 - d)

Art. 4

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 2 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le retribuzioni previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia entro i limiti minimi e massimi previsti dai contratti collettivi nazionali..
3. L'importo della retribuzione di risultato, se dovuta, varia entro i limiti minimo e massimo previsti dai C.C.N.L. calcolati rispetto alla retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

Art. 5

Definizione dei criteri per la commisurazione della retribuzione di posizione

1. Gli incarichi in essere alla data di cui all'art. 1, comma 1, ove corrispondenti a posizioni previste nel nuovo assetto organizzativo, conservano efficacia fino alla scadenza originariamente prevista. Per tali incarichi rimane invariata anche la retribuzione di posizione nella misura in godimento. Successivamente alla scadenza e comunque per le nuove o diverse posizioni che dovessero essere istituite, per l'assegnazione della retribuzione di posizione si procederà secondo quanto previsto dal successivo comma 2, nell'ambito delle quote di risorse decentrate appositamente allo scopo destinate.
2. L'attribuzione della retribuzione di posizione viene disposta con provvedimento del Direttore generale o del Sindaco, su proposta dei dirigenti competenti, applicando i

criteri di valutazione riportati nella tabella, da considerare ai fini del conferimento della specifica posizione organizzativa, alla cifra massima teorica prevista dai C.C.N.L. per ciascuna tipologia di incarico compresa nell'area delle posizioni organizzative

| Criteri di valutazione | Punteggi attribuiti |
|---|--|
| Posizione di sovraordinazione cui rispondere Livello di vertice politico e amministrativo-tecnico Livello di vertice amministrativo-tecnico | Punti 15 Punti 12 |
| Personale funzionalmente assegnato Oltre 15 unità Tra 11 e 15 unità Tra 5 e 10 unità Sotto le 5 unità | Punti 15 Punti 10 Punti 7 Punti 3 |
| Delegabilità attiva Affidamento compiti con delega (oltre 50% elenco PEG) Affidamento compiti con delega (meno del 50% elenco PEG) | Punti 13 Punti 10 |
| Composizione qualitativa delle risorse umane assegnate Presenza di personale di categorie diverse Presenza di personale di unica categoria | Punti 10 Punti 7 |
| Livello di coordinamento organizzativo Livelli di funzionalità direttiva su più servizi eterogenei Livelli di funzionalità direttiva su più servizi omogenei Livelli di funzionalità direttiva su un unico servizio | Punti 15 Punti 10 Punti 7 |
| Conoscenze specialistiche e/o giuridiche necessarie per l'assolvimento delle funzioni Conoscenze specialistiche e/o giuridiche elevate Conoscenze specialistiche e/o giuridiche buone Conoscenze specialistiche e/o giuridiche di base | Punti 15 Punti 10 Punti 7 |
| Attribuzione dell'ufficio di vice-dirigente come disciplinato dal regolamento relativo alla dirigenza e/o delega del Sindaco al Comandante di Polizia Locale | Punti 5 |
| Responsabilità verso l'esterno Responsabilità penale, amministrativa e civile elevata (Comandante P.L.) Responsabilità penale, amministrativa e civile media Responsabilità penale, amministrativa e civile minima | Punti 12 Punti 6 Punti 3 |

3. L'importo complessivo delle retribuzioni non potrà essere superiore alla quota di fondo destinata a tale scopo in sede di contrattazione integrativa decentrata.

4. La misura delle retribuzioni di posizione è determinata previa informativa alle organizzazioni sindacali e alla R.S.U

art. 6
Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato massima pertinente a ciascun responsabile si ottiene moltiplicando la retribuzione di posizione per il coefficiente massimo previsto dai C.C.N.L per ciascuna delle tipologie di incarico comprese nell'area delle posizioni organizzative.
2. La retribuzione di risultato è attribuita al personale inquadrato nell'area delle posizioni organizzative entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di attuazione del programma di riferimento. La retribuzione di risultato è corrisposta per intero nel caso di valutazione pari al 90% dei punti a disposizione dei valutatori; è corrisposta in proporzione al punteggio ottenuto per valutazioni pari o superiori al 50% e inferiori al 90% del punteggio a disposizione dei valutatori. Non è assegnata per valutazioni inferiori al 50%.
3. La valutazione è approvata dai competenti dirigenti. Nella valutazione si tiene conto del grado di conseguimento degli obiettivi specificati nel piano dettagliato degli obiettivi per servizi. Ai fini della valutazione non rilevano gli obiettivi rinviati o sospesi per decisione degli organi politici o per sopravvenuta impossibilità di fatto o per sopravvenute disposizioni normative.
- 4-I dipendenti che ricevono una valutazione inferiore al 90% del punteggio massimo possono richiedere di produrre le proprie osservazioni per la correzione del giudizio ricevuto. Nell'attività di valutazione, dovrà comunque tenersi conto dei seguenti elementi : a- disponibilità effettiva di risorse umane e/o strumentali inferiore rispetto a quella programmata ;
b- produttività pro-capite del personale assegnato misurata in rapporto alla produttività media dell'ultimo biennio ;
c- eventi imprevedibili ed imprevedibili insorti durante la gestione ; d- flessibilità nell'esercizio delle funzioni;
e- eventi eccezionali riferiti al personale o ai servizi amministrati; f- incertezza delle direttive politico-amministrative.
- 5- Il dirigente competente sottopone le osservazioni al nucleo di valutazione il quale esprime un motivato parere entro 20 giorni dalla richiesta. Il dirigente competente, entro 20 giorni dalla scadenza del precedente termine, assume le determinazioni definitive. Ove intenda discostarsi dal parere del nucleo di valutazione dovrà di ciò dare compiuta motivazione.
- 6-La valutazione è effettuata utilizzando i sistemi definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata.