



COMUNE DI ARCO

INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Allegato B) alla deliberazione della Giunta comunale
n. 199 di data 30 dicembre 2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Rolando Mora

INDICE

LE NORME CONTRATTUALI E REGOLAMENTARI	pag. 2
INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	pag. 8
METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI	pag. 9
RAPPORTO PUNTEGGI-RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	pag. 10
VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	pag. 11
I RISULTATI DELLA VALUTAZIONE	pag. 12
METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI	pag. 13
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO E SISTEMA RETRIBUTIVO	pag. 14

LE NORME CONTRATTUALI E REGOLAMENTARI

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 2016-2018 sottoscritto in data 01.10.2018

Art. 150

Posizioni organizzative per il personale dei Comuni e loro Consorzi, per le APSP e per le comunità di cui alla L.P. 3/2006

1. Le Amministrazioni possono istituire, in rapporto alle proprie specifiche esigenze, particolari posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - 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 e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali;
 - c) lo svolgimento di attività legate alla gestione associata di servizi fra più Enti, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.
2. Le Amministrazioni che intendano avvalersi di tale facoltà adotteranno specifico provvedimento per:
 - a) individuare il numero di posizioni che si intendono attivare per l'anno di riferimento e le relative risorse;
 - b) graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
 - c) individuare l'ammontare massimo dell'indennità attribuibile;
 - d) fissare i criteri di valutazione dei risultati raggiunti in funzione della liquidazione dell'indennità.
3. L'incarico viene conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni; esso è sottoposto a meccanismi di verifica annuale e può essere revocato di anno in anno dall'Amministrazione:
 - a) per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
 - b) per l'eliminazione del servizio, dell'attività o di quant'altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;
 - c) per modifiche organizzative dell'Ente che richiedano la ridefinizione globale delle posizioni organizzative esistenti.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della quota di retribuzione di cui al comma 2 dell'art. 151; il dipendente resta inquadrato nella categoria/livello di appartenenza.
5. La disciplina delle posizioni organizzative presuppone inoltre che gli Enti abbiano realizzato i seguenti interventi:
 - a) definizione dell'organizzazione dell'Ente e delle relative dotazioni organiche;
 - b) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno, dei nuclei di valutazione, anche in forma consortile, o comunque di adeguati meccanismi di verifica dei risultati conseguiti.

6. Tali posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D, per effetto dell'incarico a termine di cui al comma 3.
7. Criteri generali e modalità di individuazione delle P.O. saranno definiti in sede di accordo di settore.

Art. 151

Retribuzione di posizione del personale dei Comuni e loro Consorzi, delle APSP e delle comunità di cui alla L.P. 3/2006, incaricato di posizioni organizzative

1. La retribuzione accessoria del personale titolare delle posizioni di cui all'articolo precedente 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, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 6.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate. Tale limite massimo può essere elevato fino a un massimo del 20% in sede di contrattazione di settore.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia fino da un massimo del 20% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale in unica soluzione.
4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.
5. Nei comuni di quarta classe e di terza classe con meno di 3000 abitanti l'importo massimo della retribuzione di posizione di cui all'art. 10, comma 2, dell'accordo provinciale di data 9 agosto 2005, è fissato in € 10.000 annui lordi.
6. Resta confermato che i costi derivanti dalla istituzione delle posizioni organizzative sono a carico delle Amministrazioni.

ACCORDO DI SETTORE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI

sottoscritto in data 08.02.2011

Art. 16

Modalità di conferimento delle Posizioni Organizzative

1. Le posizioni organizzative sono preventivamente individuate dall'Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 129 e 130 del CCPL 20.10.2003 e con le modalità e i limiti indicati nell'allegata tabella D.
Con specifico provvedimento le Amministrazioni dovranno:
 - a) individuare il numero di posizioni che intendono attivare per l'anno di riferimento entro i limiti di cui al comma 1 e le relative risorse;

- b) graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
 - c) individuare l'ammontare delle indennità attribuite alle singole posizioni;
 - d) fissare gli obiettivi da raggiungere in funzione della liquidazione delle indennità connesse
- 2 L'incarico di posizione organizzativa è conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni, ed è sottoposto a verifica annuale. Analoga verifica viene effettuata all'inizio di ciascun mandato consiliare. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale inquadrato nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D. Le funzioni di responsabile della prevenzione e protezione di cui all'art. 31 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, qualora in presenza dei requisiti previsti dall'art. 129 del CCPL 20.10.2003 e s.m., possono giustificare l'attribuzione della posizione organizzativa.
 3. L'incarico di posizione organizzativa può essere revocato di anno in anno dall'amministrazione:
 - a) per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
 - b) per l'eliminazione del servizio, dell'ufficio o di quant' altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;
 - c) per modifiche organizzative dell'Ente di qualsiasi natura, che richiedano la ridefinizione globale dell'assetto organizzativo dello stesso;
 - d) per assenze superiori a tre mesi continuativi, esclusa l'assenza per congedo di maternità/paternità e per infortuni.
 4. Le amministrazioni prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva ed alla conseguente revoca dell'incarico, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
 5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato connessa. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
 6. L'Amministrazione informa le organizzazioni sindacali delle determinazioni di cui al comma 1.

Art. 17 **Altri criteri**

1. La retribuzione di posizione e di risultato decorrono dalla data di conferimento dell'incarico. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCPL 20.10.2003 e s.m., compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione dello straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e referendarie nazionali e dell'indennità di polizia locale.
2. La retribuzione di risultato viene corrisposta sulla base della valutazione di cui all'allegato E, integrativa rispetto a quella prevista per il profilo di appartenenza. Resta salva la facoltà delle singole amministrazioni di adottare, previa contrattazione decentrata, diverse metodologie di valutazione del risultato raggiunto.

3. Ai fini pensionistici la retribuzione di posizione costituisce elemento fisso e continuativo della retribuzione.
4. La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente per tredici mensilità.
5. La retribuzione di posizione è utile ai fini della determinazione dell'indennità premio di servizio e/o del TFR INPDAP.

Tabella D

Comuni/Compensori/Comunità	Importo massimo attribuibile
Comuni di IV e III classe < 3.000 abitanti	10.000,00
Gestione associata di servizi e altri enti	16.000,00

ALLEGATO E/3
DISCIPLINA DEL COMPENSO INCENTIVANTE PER LO SVOLGIMENTO DI
ATTIVITA' TECNICHE PREVISTO DALL'ART. 124 DEL CCPL
2016/2018 di data 1 ottobre 2018

Art. 13
Compenso incentivante per i coordinatori in materia di sicurezza e salute
durante l'esecuzione dei lavori

Omissis

5. Il compenso incentivante previsto dal presente articolo e dal precedente art. 11 spetta anche ai titolari di posizione organizzativa qualora svolgano le mansioni previste dai medesimi articoli.

STATUTO DEL COMUNE DI ARCO
approvato con deliberazione del Consiglio comunale
n. 69 di data 12 novembre 2007 e ss.mm.ii.

Articolo 43 - *Incarichi direttivi a funzionari*

1. Nel rispetto delle leggi e dei contratti collettivi di lavoro, l'amministrazione potrà istituire particolari posizioni di lavoro che comportino lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative e di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione.
2. Gli incarichi direttivi sono conferiti a tempo determinato e sono subordinati a meccanismi di verifica annuale dei risultati raggiunti.

INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Sono individuate le seguenti Posizioni organizzative:

	Area	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	TIPOLOGIA INCARICO
1	Segreteria Generale	Servizio Personale	per attività di direzione e coordinamento
		Servizio Informatica e della digitalizzazione	per attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione
2	Area Tecnica	Servizio lavori pubblici – patrimonio – ambiente/amministrativo	per attività di direzione e coordinamento
		Servizio lavori pubblici – patrimonio – ambiente/tecnico	per attività di direzione e coordinamento
		Servizio edilizia privata - urbanistica	per attività di direzione e coordinamento
3	Area Servizi alla persona	Servizio Biblioteca e archivio storico	per attività di direzione e coordinamento
		Servizio Attività culturali, sport turismo	per attività di direzione e coordinamento
		Servizio Politiche sociali e prima infanzia	per attività di direzione e coordinamento
4	Area Amministrativa e Finanziaria	Servizi Demografici e Urp	per attività di direzione e coordinamento

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Devono essere valutati, rispetto alla singola posizione organizzativa, i seguenti fattori:

COMPLESSITA' - punteggio massimo disponibile = punti 110

PARAMETRI	PUNTEGGIO DISPONIBILE
Complessità tecnico operativa dell'attività: Attiene al livello di disomogeneità delle attività/procedure di competenza dell'ufficio	fino a 50
Complessità e variabilità delle fonti normative : Attiene alla variabilità e difficoltà applicativa degli strumenti normativi che disciplinano le attività/procedure di competenza dell'ufficio	fino a 20
Relazioni interne: Attiene alla frequenza e complessità dei rapporti che la posizione intrattiene rispetto alla struttura .	fino a 20
Relazioni esterne: Attiene alla frequenza e complessità, dei rapporti che la posizione intrattiene con Enti, istituzioni e organizzazioni esterne, nonché con i destinatari delle prestazioni.	fino a 20

RESPONSABILITA' - punteggio massimo disponibile = punti 90

PARAMETRI	PUNTEGGIO DISPONIBILE
Responsabilità giuridico formale: Da valutare in relazione al tipo di responsabilità (civile, amministrativa, penale) e al grado di esposizione connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	fino a 30
Responsabilità economica: Attiene all'entità economica delle risorse comunque gestite dalla posizione sia in termini di entrate o di spese, sia in termini di responsabilità di budget assegnato che in termini di responsabilità contabile	fino a 30
Responsabilità organizzativa: Attiene al numero e alla professionalità del personale che la posizione coordina	fino a 30

Il punteggio assegnato alla posizione può essere modificato qualora si verifichino variazioni organizzative o di competenze.

RAPPORTO PUNTEGGI-RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

In base al punteggio ottenuto dalla somma aritmetica dei punti ottenuti per ciascun parametro di valutazione sarà attribuita la seguente retribuzione di posizione (importi annui lordi):

Retribuzione posizione con arrotondamento alla decima superiore	Fasce di punteggio	
6.000,00	fino a 115	
(6.588,24) 6.590,00	116	120
(7.176,47) 7.180,00	121	125
(7.764,71) 7.770,00	126	130
(8.352,94) 8.360,00	131	135
(8.941,18) 8.950,00	136	140
(9.529,41) 9.530,00	141	145
(10.117,65) 10.120,00	146	150
(10.705,88) 10.710,00	151	155
(11.294,12) 11.300,00	156	160
(11.882,35) 11.890,00	161	165
(12.470,59) 12.480,00	166	170
(13.058,82) 13.060,00	171	175
(13.647,06) 13.650,00	176	180
(14.235,29) 14.240,00	181	185
(14.823,53) 15.830,00	186	190
(15.411,76) 15.420,00	191	195
(16.000,00) 16.000,00	196	200

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

La Giunta comunale sulla base dei criteri e dei parametri prefissati ritiene di attribuire a ciascuna Posizione organizzativa la seguente valutazione:

N.	AREA	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	PARAMETRI							PUNTEGGIO FINALE
			Complessità tecnico operativa dell'attività	Complessità e variabilità delle fonti normative	Relazioni interne	Relazioni esterne	Resp. giuridico formale	Resp. economica	Resp. organizzativa	
1.1	Segreteria Generale	<i>Servizio personale</i>	38	20	18	8	15	10	16	125
1.2		<i>Servizio informatico e della digitalizzazione</i>	48	12	20	12	10	10	16	128
2.1 2.3 2.4	Area Tecnica	<i>Servizio Lavori pubblici patrimonio – ambiente Ufficio amministrativo</i>	38	20	8	9	24	19	17	135
2.1 2.3 2.4		<i>Servizio Lavori pubblici patrimonio – ambiente Ufficio tecnico</i>	38	20	8	9	24	19	17	135
2.2 B		<i>Servizio Edilizia privata - Urbanistica</i>	40	20	10	15	30	10	15	145
3.1	Area Servizi alla persona	<i>Servizio Biblioteca e archivio storico</i>	38	10	10	20	12	15	18	123
3.2		<i>Servizio Attività Culturali – Sport e Turismo</i>	38	15	10	20	15	15	15	128
3.3		<i>Servizio Politiche sociali e prima infanzia</i>	38	10	10	20	15	15	17	125
4.6	Area Amministrativa finanziaria	<i>Servizio URP – Servizi demografici</i>	38	10	10	20	20	7	20	125

I RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

	Area	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO MASSIMO
1.1	Segreteria Generale	Servizio Personale	125	7.180,00	1.436,00
1.2	Segreteria Generale	Servizio informatico e della digitalizzazione	128	7.770,00	1.554,00
2.1 2.3 2.4	Area Tecnica	Servizio Lavori pubblici patrimonio – ambiente Ufficio amministrativo	135	8.360,00	1.672,00
2.1 2.3 2.4	Area Tecnica	Servizio Lavori pubblici patrimonio – ambiente Ufficio tecnico	135	8.360,00	1.672,00
2.2	Area Tecnica	Servizio Edilizia privata - Urbanistica	145	9.530,00	1.906,00
3.1	Area Servizi alla persona	Servizio Biblioteca e archivio storico	123	7.180,00	1.436,00
3.2	Area Servizi alla persona	Servizio Attività Culturali – Sport e Turismo	128	7.770,00	1.554,00
3.3	Area Servizi alla persona	Servizio Politiche sociali e prima infanzia	125	7.180,00	1.436,00
4.6	Area Amministrativa finanziaria	Servizio URP – Servizi demografici	125	7.180,00	1.436,00

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

La valutazione dei risultati è effettuata **entro il 31 dicembre** di ogni anno dal Dirigente della relativa struttura, compilando apposita scheda di valutazione come da allegato E dell'Accordo di Settore di data 08.02.2011 di seguito riportata:

Scheda di valutazione delle posizioni organizzative

VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Dipendente _____

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Punteggio assegnato</i>	<i>Valutazione finale</i>
1.1 capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi assegnati:	da 40 a 60	
* obiettivo 1 (descrizione)		
* obiettivo 2 (descrizione)		
* obiettivo n. (descrizione)		
1.2 rispetto dei tempi assegnati		
1.3 impegno profuso nella gestione dell'incarico		
1.4 capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività		
1.5 capacità di gestione dei rapporti		
a) con gli organi istituzionali		
b) con il cittadino		
totale assegnato	100	

MECCANISMI DI EROGAZIONE

Per punteggi inferiori a 50 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi superiori si procede ad erogazione in percentuale sul risultato raggiunto

IL DIRIGENTE

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO E SISTEMA RETRIBUTIVO

Corresponsione della retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione viene corrisposta **mensilmente** per tredici mensilità.

L'importo della retribuzione di posizione viene proporzionalmente ridotto per gli incarichi di durata inferiore all'anno.

La retribuzione di posizione viene corrisposta **fino alla scadenza dell'incarico** anche per i periodi di assenza del titolare per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione fatto salvo quanto previsto dall' art. 16, comma 3 lett.d) dell'Accordo di settore di data 08.02.2011. In base a tale norma le assenze superiori a tre mesi continuativi, esclusa l'assenza obbligatoria per maternità e per infortunio, determinano la revoca dell'incarico.

Alla scadenza dell'incarico cessa la corresponsione della retribuzione di posizione e al dipendente è attribuito il trattamento economico della figura professionale di appartenenza.

Corresponsione della retribuzione di risultato

La determinazione della retribuzione di risultato spettante alle singole posizioni organizzative e la relativa corresponsione viene effettuata **entro il mese di giugno** dell'esercizio successivo a quello di competenza.

La retribuzione di risultato non può superare il 20% dell'importo corrisposto a titolo di retribuzione di posizione.

L'importo della retribuzione di risultato viene proporzionalmente ridotto per gli incarichi di durata inferiore all'anno.

La retribuzione di risultato **viene erogata solo per i periodi di effettivo servizio**; le assenze effettuate nel corso dell'anno non superiori complessivamente a 30 giorni (escluse le ferie) sono considerate ,ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, periodi di effettivo servizio.

Altre indennità

La retribuzione di posizione e di risultato spettante al personale incaricato di posizioni organizzative assorbe e comprende ogni trattamento accessorio con esclusione dei compensi relativi a:

- straordinari prestati in occasione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e referendarie nazionali;
- indennità di missione;
- indennità per uso automezzo privato
- indennità di polizia locale;
- compenso incentivante per i coordinatori in materia di sicurezza e salute durante l'esecuzione dei lavori.

Al di fuori delle ipotesi di cui sopra, **nessun compenso ulteriore potrà essere corrisposto al personale incaricato di posizione organizzativa.**