



COMUNE DI BONARCADO

Provincia di Oristano

Corso Italia, 140 - Tel. 0783/023500 - Fax 0783/56523

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 36 del 23/04/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE INTEGRAZIONE REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI CONTENENTE LE DISPOSIZIONI PER LA GRADUAZIONE , CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'anno duemiladiciannove, il giorno ventitre del mese di aprile alle ore 19:10, nella sala delle adunanze del Comune si è riunita la Giunta Comunale nelle seguenti persone

Presiede l'adunanza il Sign. Francesco Pinna in qualità di Sindaco

Pinna Francesco	SINDACO	P
Pippia Loredana	VICESINDACO	P
Pes Giovanni	ASSESSORE	P
Sassu Michele	ASSESSORE	P
Mura Raimondo	ASSESSORE	P

risultano presenti n.5 e assenti n. 0

Assiste il Segretario Comunale Matteo Manca

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 e, in particolare:

- l'art. 13 CCNL 21/05/2018 che stabilisce che gli enti istituiscono l'area delle posizioni organizzative di lavoro, che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità complesse caratterizzate da un livello di autonomia gestionale ed assunzione di responsabilità di risultato o 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;
- l'art. 14 che stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime finalità;

Dato atto che, sulla base della disciplina contrattuale, per il conferimento degli incarichi al personale della categoria gli enti devono tenere 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 esperienza acquisita;

Considerato che l'art. 15 comma 2 del suddetto contratto stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 16.000,00 euro per tredici mensilità, per le categorie D e da un minimo di 3.000,00 euro ad un massimo di 9.500,00 euro annui lordi per tredici mensilità per le categorie C e che ciascun ente ne stabilisce la graduazione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate;

Rilevato che è necessario provvedere in merito, in quanto l'ente è tenuto ad approvare un sistema di pesatura delle posizioni in linea con le disposizioni contrattuali vigenti, tenuto conto che l'art. 13, comma 3, prevede che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL ovvero al 20 maggio 2019;

RICHIAMATA la G.C. n. 7 del 13.02.2014 con la quale si disponeva il nuovo ridisegno della struttura organizzativa dell'Ente individuando le seguenti unità organizzative:

AREA TECNICA : n.1 Posizione Organizzativa categoria D

AREA AMMINISTRATIVA n.1 Posizione Organizzativa categoria D

AREA FINANZIARIA n.1 Posizione Organizzativa categoria D

Ritenuto di approvare il nuovo regolamento per la gradazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative allegato alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale con il quale si è proceduto a disciplinare i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 oltre che la metodologia di pesatura delle posizioni.

Rilevato che poiché il presente Regolamento ai sensi dell'art.5 del C.C.N.L. del 21.05.2019 è soggetto a confronto con le OO.SS., lo stesso dovrà essere inviato alle OO.SS., alla R.S.U. Aziendale al Nucleo di valutazione per eventuali osservazioni di merito;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Responsabile del Servizio Personale ai sensi dell'art.49, 1° comma del D.Lgs.n.267/2000

Dato atto che, la presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Visto il regolamento sull'ordinamento degli uffici ed ei servizi approvato con G.C. n.131 del 30.12.2010;

Ad unanimità di voti, espressi per alzata di mano,

DELIBERA

1. Di richiamare le premesse quali integranti e sostanziali del presente atto
2. Di approvare la presente integrazione al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi contenente le disposizioni per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative, così come proposto e allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale
3. Di demandare al Nucleo di valutazione la pesatura delle posizioni organizzative così come stabilito dall' art.5 del suddetto Regolamento.
4. Di dare atto che la Giunta Comunale, con proprio successivo provvedimento attribuirà le indennità di Posizione ai Titolari di P.O. sulla base delle pesature delle stesse effettuata da parte del Nucleo di Valutazione mediante metodologia così come approvata.
5. Di trasmettere copia della presente ai Responsabili di Area dell'Ente, alla R.S.U. alle OO.SS. e al Nucleo di valutazione invitando entro i successivi 10 giorni dalla data dell'informativa ad esprimersi sull'argomento, dando atto che non pervenendo osservazioni lo stesso Regolamento si intende approvato considerata l'urgenza dell'imminente scadenza dell'adempimento.
6. Di dare atto che il presente Regolamento che si approva entrerà in vigore trascorsi 15 giorni dalla sua pubblicazione, divenendo pienamente esecutivo, sostitutivo nonché abrogativo di tutte le precedenti disposizioni in materia regolamentate dall'Ente .
7. Di dichiarare il presente atto, con separata votazione favorevole e unanime resa nei modi e nelle forme di legge, immediatamente esecutivo ai sensi dell'art.134, C.4 del TUEL e ss.mm.ii.

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data: 18/04/2019

Il Responsabile
F.to Antonella Pinna

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Francesco Pinna

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Matteo Manca

Si attesta che la copia della deliberazione viene pubblicata nel sito istituzionale del Comune, accessibile al pubblico, ai sensi dell'art. 32 comma 1 della L. 69 del 18.06.2009, a partire dal 24/04/2019 per rimanervi quindici giorni consecutivi, e contestualmente comunicata ai Capigruppo Consiliari.

Li, 24/04/2019

IL SEGRETARIO
F.to Matteo Manca

Copia conforme all'originale

Li, 24/04/2019

Comune di BONARCADO

Provincia di ORISTANO

Regolamento area delle posizioni organizzative

Art. 1-Disposizioni generali	
Art. 2-Area delle posizioni organizzative	
Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico	
Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato	
Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative	
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato	
Art. 7 -Incarico ad interim	
Art. 8-Attribuzione incarico in deroga	
Art. 9-Revoca dell'incarico	
Art. 10- Sostituzione dei titolari di posizioni organizzative.....	
Art. 11 – Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative.....	
ART.12- Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative.....	

Art. 1-Disposizioni generali

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

Art. 2-Area delle posizioni organizzative

1. Con il termine "Posizioni Organizzativa" si intende:

- Una posizione di lavoro caratterizzata dallo svolgimento di funzioni di direzione e/o coordinamento di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato.
- Una posizione di lavoro caratterizzata dallo svolgimento di attività richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario, oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione di elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.

2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale di Bonarcado coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate AREA AMMINISTRATIVA, AREA FINANZIARIA, AREA TECNICA che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

3. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (AREE) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna, con atto scritto e motivato, tali incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.(Art. 14 comma 1 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018).

Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua i Responsabili di AREA in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

- a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
- c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze

accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 ed in particolare:

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, se spettanti vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. La graduazione delle posizioni organizzative è finalizzata a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilito l'importo della retribuzione di posizione, attualmente disciplinato dall'art.15, commi 2 e 3 C.C.N.L. Funzioni Locali, da un minimo di 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00, annui lordi per 13 mensilità nell'ipotesi di assegnazione delle PO alle categorie D e da un minimo di euro 3.000,00 a euro 9.500,00 nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D di cui all'art.13 comma 2 del medesimo C.C.N.L.

2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all' art. 12 del presente regolamento.

3. La graduazione deve tenere conto la complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

4. Limitatamente al solo personale incaricato nell'area di Posizione Organizzativa, qualora utilizzato in convenzione con altri enti, è previsto, in relazione a specifiche posizioni di lavoro e al conseguimento di specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo, un valore massimo attribuibile di retribuzione di posizione e di risultato non superiore a quanto previsto dal C.C.N.L.

5. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati, dando atto che nel caso in cui il budget a disposizione per il finanziamento delle posizioni organizzative sia limitato dalla vigente normativa ovvero dalle risorse disponibili nel bilancio, l'importo della retribuzione di posizione corrispondente al punteggio calcolato viene ad essere parametrato all'ammontare complessivo delle risorse disponibili dando atto che i valori sotto determinati fanno riferimento ad un full-time e sono da riproporzionare nel caso di un part-time in rispetto del art. 53 comma 3 del C.C.N.L.21.05.2018 :

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORE IN EURO massimo per fascia da parametrare al budget complessivo disponibile dell'Ente
A	CON 100 PUNTI	16.000,00
B	DA 96 A 99	Da 96% a 99%
C	DA 90 A 95	Da 90% a 95%
D	DA 86 A 89	Da 86% a 89%
E	Fino a 85	5.000,00

Dando atto che il valore minimo della retribuzione di posizione è di euro 5.000,00 anche nei casi di riproporzionamento del part-time con aumento del valore nominale di riferimento al fine della applicazione del proporzionamento.

Dando atto altresì che eventuali quote rimanenti dal budget complessivo della retribuzione di posizione non assegnate andrà ad impinguare il budget complessivo della retribuzione di risultato.

Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia.

Art. 7 -Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo 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.
3. La Giunta Comunale avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8-Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, 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, il Sindaco eccezionalmente può , conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. Di tale facoltà i comuni possono avvalersi per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato con una retribuzione di posizione che va da un minimo di 3.000,00 euro ad un massimo di 9.500, euro nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

Art. 9 -Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.

3. L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- c) la non attribuzione dell'indennità di risultato;

4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 10-Sostituzione dei titolari di posizione organizzativa

1. In caso di assenza, ovvero di impedimento del titolare di posizione organizzativa per un periodo limitato, strettamente connesso con le prerogative ordinarie del rapporto di lavoro richiamate nel decreto stesso, la competenza della gestione della specifica struttura viene attribuita dal Sindaco ad altro dipendente.

2. Il sostituto, che può essere già individuato nel medesimo provvedimento di nomina del titolare, può essere:

- altro titolare di posizione organizzativa
- il segretario comunale

3. Nel caso di assenza o impedimento del titolare di posizione organizzativa per periodi prolungati, non inferiori a 30 giorni non programmabili, la gestione della struttura può essere con la disciplina dell'interim di cui all'art.15 comma 6 del C.C.N.L.

Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo delle ore di lavoro stabilite dall' contratto individuale di lavoro, da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.

2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 12 – CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

DIMENSIONI DI VALUTAZIONE

Le aree di valutazione rappresentano l'elemento di base del sistema e i criteri di differenziazione per il peso delle diverse posizioni organizzative, le posizioni organizzative verranno graduate in relazione ai seguenti fattori:

RISORSE (ECONOMICHE ED UMANE)
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA
RESPONSABILITA' OPERATIVE E GESTIONALI

RISORSE ECONOMICHE ED UMANE : La dimensione risorse prende in considerazione la complessità della posizione organizzativa in relazione alle risorse umane ed economiche assegnate .L' obiettivo è pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della posizione in termini di risorse gestite e/o monitorate considerate da punto di vista esclusivamente quantitativo.

DIMENSIONI DI VALUTAZIONE	PESO	GRADIENTI	PUNTEGGIO
RISORSE ECONOMICHE	25	>20% VALORE BILANCIO = 20% valore bilancio	25
		>15% e < 20% valore bilancio = 15% valore bilancio	15
		< 15% valore bilancio	10
RISORSE UMANE	25	> 20% personale in servizio = 20% personale in servizio	25
		>15% e < 20% personale in servizio = 15% personale in servizio	15
		< 15% personale in servizio	10

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA: La dimensione ha l'obiettivo di monitorare il livello di specializzazione richiesto per la copertura del ruolo e il livello di specializzazione richiesto per la gestione delle risorse umane ed economiche e delle funzioni attribuite. La discrezionalità e l'autonomia gestionale misura il grado di variabilità e disomogeneità delle attività controllate e quindi la qualità del contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi in una unità organizzativa. Un livello minore di punteggio è attribuito a quelle posizioni in cui i processi decisionali sono prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Il livello intermedio viene riconosciuto alle posizioni organizzative che presiedono processi decisionali discrezionali se pur nell'ambito di procedure codificate da norme. Il gradiente più alto è

attribuito a posizioni organizzative che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità. Se alla posizione organizzativa è invece richiesto un atteggiamento proattivo nella definizione degli obiettivi di settore e nel raggiungimento dei risultati definiti in sede di programmazione, viene riconosciuto il livello massimo per la posizione considerata.

DIMENSIONI VALUTAZIONE	DI	PESO	GRADIENTI	PUNTEGGIO
LIVELLO SPECIALIZZAZIONE	DI	10	Elevata conoscenza tecnica di direzione e controllo con elaborazione di proposte innovative e di sviluppo anche non rinvenibili nel sistema di riferimento	10
			Conoscenza tecnica di direzione e controllo con elaborazione di proposte anche innovative e di sviluppo	8
			Conoscenza tecnica, di direzione e controllo	5
DISCREZIONALITA' AUTONOMIA GESTIONALE	E	10	Gestisce in autonomia processi decisionali di alto livello di discrezionalità per lo più non riconducibili a modelli standardizzati. Notevole evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato. I modelli di riferimento possono essere esterni e o teorici e richiedono un elevato grado di capacità risolutiva ed immediata.	10
			Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di norme e procedure codificate. Sensibile evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato. I modelli di riferimento sono per lo più interni e richiedono un buon grado di capacità risolutiva	8

		Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Evoluzione normativa e tecnologia con carattere di continuità rispetto al passato. I modelli di riferimento sono interni e richiedono un discreto grado di capacità risolutiva	5
--	--	--	---

RESPONSABILITÀ OPERATIVE E GESTIONALI: Riguarda l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione organizzativa deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo, sia con riferimento alle attività istituzionali che ai progetti ed obiettivi strategici.

Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi, anche con riferimento alla prevenzione della corruzione e della illegalità.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

- L'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione.
- L'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e il risultato di altre funzioni comunali.

DIMENSIONI VALUTAZIONE	DI	PESO	GRADIENTI	PUNTEGGIO
RESPONSABILITÀ OPERATIVA GESTIONALE	E	22	Elevata responsabilità operativa e gestionale e la correlazione tra entità e rischio e sanzione applicabile. Rilevante responsabilità nella gestione e nel controllo delle risorse assegnate con significativo supporto ai processi gestionali	22
			Significativa responsabilità operativa e gestionale e la correlazione tra entità e rischio e sanzione applicabile. Significativa responsabilità nella gestione e nel controllo delle risorse assegnate con significativo	20

		supporto ai processi gestionali	
		Apprezzabile responsabilità operativa e gestionale e la correlazione tra entità e rischio e sanzione applicabile. Apprezzabile responsabilità nella gestione e nel controllo delle risorse assegnate con significativo supporto ai processi gestionali	18
	8	Elevato livello di rischio medio dei processi attribuiti nell'ambito del PTPCT	8
		Significativo livello di rischio medio dei processi attribuiti nell'ambito del PTPCT	5
		Basso livello di rischio medio dei processi attribuiti nell'ambito del PTPCT	3

LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Dopo aver attribuito alle singole dimensioni di valutazione il relativo punteggio, la retribuzione di posizione potenziale(da riproporzionare secondo il budget a disposizione per il finanziamento) per le posizioni organizzative è determinata con riferimento alla seguente tabella:

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORE IN EURO massimo per fascia da parametrare al budget complessivo disponibile dell'Ente
A	CON 100 PUNTI	16.000,00
B	DA 96 A 99	Da 96% a 99%
C	DA 90 A 95	Da 90% a 95%
D	DA 86 A 89	Da 86% a 89%
E	Fino a 85	5.000,00

--	--	--

Dando atto altresì che il valore minimo della retribuzione di posizione è di euro 5.000,00 anche nei casi di riproporzionamento del part-time con aumento del valore nominale di riferimento al fine della applicazione del proporzionamento.

Dando atto altresì che eventuali quote rimanenti dal budget complessivo della retribuzione di posizione non assegnate andrà ad impinguare il budget complessivo della retribuzione di risultato.