

REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE DEI TITOLARI DELLE AREE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

approvato con deliberazione di G.C. n. 97 del 27/05/2004
modificato con deliberazione G.C. n. 117 dell'11/06/2004
modificato con deliberazione di G.C. n. 234 del 19/12/2008
modificato con deliberazione di G.C. n. 165 del 30/07/2010

Art. 1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, ai sensi di quanto disposto dal vigente Regolamento di Organizzazione, è la dotazione organica approvata da ultimo con delibera di G.C. n. 262/2009 è la seguente:

Settore n. 1 - Affari Generali

Comprende i seguenti Uffici: 1) Ufficio Segreteria e Contratti
2) Ufficio Personale - fiere e mercati*
3) Ufficio Anagrafe e Servizi Demografici
4) Ufficio Rel. con il Pubbl. – Staff del Sindaco
5) Ufficio Polizia Municipale

Settore n. 2 - Servizi alla Persona

Comprende i seguenti Uffici: 1) Ufficio Scuola, Trasporti scolastici e Servizi Sociali
2) Ufficio Cultura, Biblioteca e Turismo
3) Informatica, Privacy, Sicurezza sul Lavoro

Settore n. 3 - Economico Finanziario

Comprende i seguenti Uffici: 1) Ufficio Ragioneria
2) Ufficio Tributi - Economato

Settore n. 4 - Urbanistica e Assetto del Territorio

Comprende i seguenti Uffici: 1) Ufficio Edilizia Privata - SUAP*
2) Urbanistica

Settore n. 5 - Lavori e Servizi Pubblici

Comprende i seguenti Uffici: 1) Ufficio Servizi Pubblici
2) Ufficio Lavori Pubblici, Patrimonio,
Ambiente

** Allo stato attuale il Settore AAGG vede ancora attribuita ogni competenza dell'Ufficio Attività Economiche sino a definitivo trasferimento delle funzioni al Suap.*

Art. 2

DETERMINAZIONE MACROELEMENTI DI VALUTAZIONE

I criteri fondamentali o “macroelementi di valutazione” per la determinazione delle indennità di posizione e risultato oggetto del presente regolamento, sono i seguenti:

- 1) **COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA;**
- 2) **COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA;**
- 3) **RESPONSABILITA' GESTIONALI;**

Allo scopo di raggiungere una graduazione il più possibile imparziale e per meglio cogliere le differenziazioni, sia in termini qualitativi che quantitativi delle diverse posizioni organizzative, i macroelementi vengono scomposti in più elementi di valutazione in base ai quali viene effettuata la graduazione delle posizioni.

I macroelementi di valutazione vengono scomposti come di seguito riportato in 14 elementi di valutazione:

- N. 5 relativi alla **Collocazione nella struttura**
- N. 2 relativi alla **Complessità organizzativa**
- N. 2 relativi alle **Responsabilità gestionali interne ed esterne**

In particolare:

- Gli elementi connessi alla “**Collocazione nella struttura**” sono in funzione dell’allocazione nell’organigramma della posizione organizzativa, del relativo livello di apicalità e della dimensione gestita;
- Gli elementi connessi alla “**Complessità organizzativa**” sono espressione delle problematiche organizzative e funzionali, nonché del livello di professionalità richiesto;
- Gli elementi connessi alle “**Responsabilità gestionali**” fanno riferimento alla natura delle attività gestionali esercitate ed al tipo di responsabilità ad esse connessa.;

A ciascuno dei 3 elementi di valutazione è associato un apposito sistema di valutazione articolato in parametri di apprezzamento ai quali ai quali è attribuito uno specifico punteggio, espresso in valori numerici variabili, che possono svilupparsi in fasce da un minimo di 0 a un massimo di 20 punti.

Normalmente alla valutazione di ciascuna posizione concorre un unico parametro assunto in relazione ad ogni singolo elemento di valutazione. Tuttavia in casi eccezionali, possono cumularsi diversi punteggi previsti in relazione ai singoli parametri che compongono l’elemento di valutazione. In tal caso il punteggio totale è dato dalla somma dei parametri che si ritengono cumulabili.

Il punteggio totale massimo conseguibile da ciascuna delle posizioni organizzative sottoposte a valutazione corrisponde, pertanto, a punti 90 (ipotesi in cui la posizione organizzativa consegua, in relazione ad ogni elemento di valutazione, l’attribuzione del punteggio parametrico massimo consentito, anche nelle ipotesi di punteggi cumulabili).

Al termine dell’operazione si provvederà alla sommatoria dei valori parametrici attribuiti alla posizione organizzativa in esame. Il valore risultante sarà assunto a base della determinazione dell’indennità di posizione così come meglio specificato all’art.4.

Art. 3

INDENNITA' DI POSIZIONE

Dopo l'espletamento delle procedure di attribuzione dei punteggi a ciascun APO con riferimento a ciascuno dei parametri di cui all'art.3, si procede nel seguente modo:

- a) si sommano i punteggi attribuiti per ogni APO;
- b) si divide lo stanziamento disponibile per la retribuzione di posizione per l'ammontare dei punteggi attribuiti determinando il valore del punto teorico parametrico;
- c) il valore del punto teorico parametrico si moltiplica per il punteggio effettivamente attribuito a ciascun APO determinando così la quota singola attribuita.

Qualora ne derivasse una quota attribuita a taluno degli APO inferiore al minimo contrattuale si procederà ad attribuire a tale/i APO la quota minima contrattuale ed a sottrarre tale/i quota/e dallo stanziamento appositamente disponibile per la retribuzione di posizione APO. Successivamente si procederà al ricalcolo delle quote relative ai restanti dipendenti individuati quali APO così come indicato al comma 1.

Art. 4

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

All'interno dei "Macroelementi" indicati all'art. 2, sono individuati i seguenti elementi di valutazione:

Macroelemento di valutazione: N. 1 - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

Elementi di valutazione:

- **1/a - Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente**
(indica la collocazione della posizione organizzativa nell'ambito dell'organigramma dell'Ente, con riferimento sia al livello di apicalità rivestito, sia alla natura dei compiti finali o strumentali e delle attribuzioni)
 - preposizione a massima struttura (Responsabile del Settore) punti 10
 - preposizione a media struttura (Responsabile di Servizio) punti 5

- **1/b - Numero dei servizi gestiti e complessità organizzativa**
(indica il numero complessivo dei servizi facenti parte del Settore e sottoposti alla gestione e coordinamento del relativo Responsabile)
 - oltre 5 servizi punti 10
 - da 3 a 5 servizi punti 7
 - da 1 a 2 servizi punti 4

- **1/c - Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione**
(evidenzia la natura caratterizzante le funzioni da assolversi nella posizione: gestionale, organizzativa, progettuale, erogativa interna e/o esterna. Individua il grado di poliedricità richiesto)

nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni topologicamente diversificate, relative alla posizione)

- | | |
|---|-----------|
| <input type="checkbox"/> funzione caratterizzante di tipo gestionale/funzionale | punti 2,5 |
| <input type="checkbox"/> funzione caratterizzante di tipo organizzativo | punti 2,5 |
| <input type="checkbox"/> funzione caratterizzante di tipo erogativo esterno | punti 2,5 |
| <input type="checkbox"/> funzione caratterizzante di tipo erogativo interno | punti 2,5 |

(N.B. elementi fra loro cumulabili)

1/d - Partecipazione necessaria per attività di agli organi collegiali (Consiglio Comunale, Giunta comunale, Commissioni Consiliari, altre Commissioni istituite)

(individua il livello di attività tecnico professionale richiesto alla posizione per lo sviluppo e l'operatività di attività proprie nell'ambito funzionale di altri organi costituzionali)

- | | |
|--|----------|
| <input type="checkbox"/> alta frequenza di rapporti | punti 10 |
| <input type="checkbox"/> media frequenza di rapporti | punti 6 |
| <input type="checkbox"/> bassa frequenza di rapporti | punti 4 |

1/e - Numero di Uffici senza titolare

(indica il numero complessivo degli Uffici facenti parte del Settore privi del Responsabile)

- | | |
|---|----------|
| <input type="checkbox"/> Oltre 2 uffici | punti 10 |
| <input type="checkbox"/> 2 Uffici | punti 6 |
| <input type="checkbox"/> 1 Ufficio: | punti 3 |

Macroelemento di valutazione: N. 2 - COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Elementi di valutazione :

➤ **2/a - Personale assegnato**

(consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite e nella relativa qualificazione professionale allo scopo di evidenziare il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività diretta delle risorse umane)

- | | |
|--|----------|
| <input type="checkbox"/> oltre i 20 dipendenti | punti 10 |
| <input type="checkbox"/> da 10 a 20 dipendenti | punti 7 |
| <input type="checkbox"/> da 1 a 10 dipendenti | punti 4 |

➤ **2/b - Strategicità e/o intensità delle relazioni esterne**

(individua il grado di relazioni esterne con soggetti sia privati che pubblici funzionali all'assolvimento delle attività riferibile alla posizione. Esprime la capacità a gestire relazioni professionali idonee a sviluppare l'attività svolta e a prevenire o risolvere eventuali contenziosi relativi alla medesima.

- | | |
|--|----------|
| <input type="checkbox"/> Elevate relazioni esterne | punti 10 |
| <input type="checkbox"/> Medie relazioni esterne | punti 7 |
| <input type="checkbox"/> Basse relazioni esterne | punti 3 |

Macroelemento di valutazione: N. 3 - **RESPONSABILITA' GESTIONALI**

Elementi di valutazione:

- **3/a - Valore dei capitoli di spesa e di entrata risultanti dal P.E.G.**
(E' determinato dall'ammontare delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio, assegnati alla gestione della posizione organizzativa. Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa e di entrata svolte nell'ambito della posizione organizzativa)
- | | |
|----------------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> elevato | punti 10 |
| <input type="checkbox"/> medio | punti 7 |
| <input type="checkbox"/> basso | punti 3 |
- **3/b - Oggetto dei provvedimenti caratterizzanti la posizione**
(Individua il livello di complessità tecnica ed il contenuto tipico di natura provvedimento degli atti monocratici di competenza della posizione organizzativa, nonché la loro numerosità. Esprime il profilo qualitativo e quantitativo dell'attività provvedimento della posizione)
- | | |
|--------------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> Alto | punti 10 |
| <input type="checkbox"/> Medio | punti 7 |
| <input type="checkbox"/> Basso | punti 4 |

Art. 5

**INDENNITA' DEL DIRETTORE DELL'ISTITUZIONE
"CASA PROTETTA C. SPIGHI"**

1. Il compenso spettante al Direttore a tempo pieno dell'Istituzione - Casa Protetta - C. Spighi" è determinato dal Sindaco in accordo con il Presidente dell'Istituzione, in una somma compresa tra il minimo ed il massimo dell'indennità di posizione prevista per i titolari di area di posizione organizzativa alla stregua del vigente C.C.N.L..
2. Qualora il titolare di una posizione organizzativa venga nominato anche Direttore dell'Isituzione, a quest'ultimo spetta un'indennità compresa tra il minimo del 30% ed il massimo del 50% dell'indennità che spetta al Direttore a tempo pieno di cui al precedente comma I, fermo restando che la retribuzione di posizione complessivamente spettante a tale funzionario non dovrà superare il limite massimo contrattuale.

ART 6

REGGENZA O SUPPLENZA DEL SEGRETARIO COMUNALE

1. Il Sindaco nel limite delle risorse disponibili ex art. 10 comma 2 CCNL, sentita la Giunta, determina la misura dell'indennità giornaliera da attribuire al personale incaricato delle funzioni di reggenza o di supplenza nel caso di assenza o impedimento del Segretario Comunale, fermo restando che la

retribuzione di posizione complessivamente spettante a tale funzionario, non dovrà superare il limite massimo contrattuale di cui all'art. 10 comma 2 CCNL 31.03.1999.

Art. 7

COMPETENZA PER LA DETERMINAZIONE DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE

Alla determinazione dei punteggi da attribuire provvede il Sindaco, sentiti gli Assessori competenti e previa acquisizione dei dati, laddove necessari, presso gli uffici competenti.

MACRO ELEMENTI DI VALUTAZIONE		ELEMENTI DI VALUTAZIONE		SETTORI					
N.	Descrizione	N.	Descrizione	1 - Affari Generali	2 -Servizi alla Persona	n. 3 Econ - Fin.	4 -Urban. Ass. Territorio	5 - Lavori e Serv. Pubbl.	ISTITUZIONE
1	Collocazione nella struttura	1/a	Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente	10	10	10	10	10	10
		1/b	Numero dei servizi gestiti	7	7	4	4	4	4
		1/c	Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione	10	7,5	7,5	10	10	5
		1/d	Partecipazione necessaria organi collegiali	6	6	6	6	4	4
		1/e	Numero di Uffici senza titolare	6	1,5	0	0	3	0
2	Complessità Organizzativa	2/a	Personale assegnato	7	7	4	4	4	10
		2/b	Strategicità e/o intensità delle relazioni esterne	10	7	7	10	10	3
3	Responsabilità Gestionali Interne ed Esterne	3/a	Valore dei capitoli di spesa e di entrata risultanti dal P.E.G.	7	10	7	3	10	3
		3/b	Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione	10	7	10	10	10	4
TOTALE				73	63	55,5	57	65	43

DETERMINAZIONE IMPORTO INDENNITA' POSIZIONE ANNO 2010

	Applicazione art. 3 del Regolamento	
A	Somma Punti*	335,00
	(ai sensi dell'art. 5 del regolamento si stabilisce che il Direttore dell'Istituzione venga computato al 50% del ruolo a tempo pieno quindi i punti sono $43/2=21,5$)	
B	punto teorico	151,08
	(risorse disponibili/somma punteggi)	
C	valori (punto teorico*punti di competenza)	
1	SETTORE A A G G	€ 11.028,68
2	SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	€ 9.517,90
3	SETTORE FINANZA E CONTABILITA'	€ 8.384,82
4	SETTORE SVILUPPO ED ASSETTO DEL TERRITORIO	€ 8.611,43
5	SETTORE LA VORI E SERVIZI PUBBLICI	€ 9.820,06
6	ISTITUZIONE* (importo pari al 50% dell'Indennità che spetterebbe al Direttore a Tempo Pieno)	€ 3.248,17

