



COMUNE DI ALTO RENO TERME

(Città Metropolitana di Bologna)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 71

C O P I A

Oggetto: CCNL 2016/2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO

Addì **SETTE MAGGIO DUEMILADICIANNOVE**, alle ore **15:30** Solita sala delle Adunanze, in Porretta Terme (BO), in Piazza della Libertà, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti norme legislative e regolamentari si è riunita la Giunta comunale con l'intervento e la partecipazione dei suoi componenti come di seguito distinti in presenti ed assenti:

Componenti	Funzioni	
1) NANNI GIUSEPPE	Sindaco	Presente
2) GAGGIOLI ELENA	Vicesindaco	Presente
3) LABANTI MARCELLO	Assessore	Presente
4) CINOTTI ANTONELLA	Assessore	Presente
5) SAVIGNI NICOLÒ	Assessore esterno	Presente

Partecipa, assiste e verbalizza il **SEGRETARIO COMUNALE**, **DOTT.SSA PIERA NASCI**.

Constatata la legalità del numero dei componenti intervenuti, il Sig. **GIUSEPPE NANNI - SINDACO**, assume la Presidenza dell'adunanza e dichiarata aperta la seduta, invita gli assessori intervenuti a deliberare sull'oggetto di seguito esposto, sulla scorta della corrispondente proposta deliberativa articolata dell'Ufficio Comunale settorialmente competente.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- L'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle posizioni organizzative sulla base di due tipologie riguardanti:
 - lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - 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;
- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono chiamate a rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL;

Dato atto che si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

Considerato che:

- l'articolo 14 del CCNL demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, e tenendo conto anche di eventuali deleghe di funzioni dirigenziali;
- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative. È previsto quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità applicabili.
- le considerazioni suddette hanno portato all'individuazione di n. 5 criteri ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni;

Dato atto che il sistema di graduazione proposto, impostato su detti criteri, come meglio specificati negli allegati allo schema di regolamento, consente ai soggetti incaricati della relativa attività, di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione motivandone il relativo punteggio;

Dato altresì atto che:

- nella predisposizione del sistema è stato inoltre tenuto conto di correttivi da utilizzare al fine di adottare una corretta graduazione e differenziazione delle retribuzioni di posizione in relazione al ruolo assegnato;
- il sistema di graduazione, tiene conto inoltre del budget assegnato allo specifico istituto ai fini di mantenere il complesso delle retribuzioni attribuite all'interno dello stesso;
- sono stati attivati i livelli di relazione sindacale previsti dagli artt. 5 e 7 del CCNL 21/5/2018;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. dal Responsabile;

Acquisito il parere favorevole di regolarità contabile espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. dal Responsabile del Servizio finanziario;

Con votazione favorevole unanime dei presenti espressa per alzata di mano

DELIBERA

1. Di approvare il regolamento allegato al presente provvedimento composto da n. 11 articoli, e dai seguenti modelli di schede di valutazione:
Mod. 1 – Scheda di valutazione;
Mod. 2 - Scheda di criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e relativi punteggi;
Mod. 3 – Scheda di criteri generali per la graduazione della retribuzione di posizione Responsabili di Servizio;
2. Di approvare il procedimento di distribuzione delle risorse destinate allo specifico istituto;
3. Di disporre che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni organizzative avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del regolamento;
4. Di dare atto che si provvederà con atto sindacale ad attribuire ai titolari di P.O. le indennità come rideterminate con l'approvazione del regolamento che qui si approva, nell'intesa che fino a quel momento continuerà ad operare l'attribuzione come effettuata con precedente atto;
5. Di trasmettere il presente atto alle Organizzazioni Sindacali al fine di ottemperare a quanto previsto dall'art. 7 – comma 4 – Lett. j) del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali.

Con successiva unanime votazione il presente provvedimento viene reso immediatamente eseguibile a mente dell'art. 134 – comma 4 – D.Lgs n. 267/2000.

CRITERI GENERALI CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Premessa:

Gli articoli 13, 14 e 15 CCNL Funzioni locali, stipulato in data 21.05.2018 (da ora solo CCNL/2018), prevedono che gli enti debbano predisporre dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché i criteri per la graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

L'articolo 17 del medesimo CCNL prevede, invece, delle disposizioni particolari per le P.O. negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, mentre il successivo articolo 18, disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati alle P.O. in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.

L'individuazione dei suindicati criteri è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU, così come previsto dall'articolo 5, del già citato CCNL.

Art. 1 - Istituzione dell'Area Posizioni Organizzative

1. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) e dell'articolo 13, comma 1, del CCNL/2018, il quale consente di conferire incarichi per posizioni organizzativa, ai dipendenti inquadrati in categoria D, che svolgono, con assunzione diretta ed 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, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da *curriculum*.
2. Dato atto che presso questo comune, al momento attuale, sulla base delle norme dello statuto, del regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi e dell'organigramma dell'ente, esistono le seguenti posizioni di dipendenti inquadrati nella categoria D che espletano le funzioni sopra elencate nella precedente lettera a), mediante direzione delle strutture apicali dell'ente, denominati "Settori/Servizi".
 - 1.= Settore Segreteria -Affari Generali- Servizi Demografici
 - 2.= Settore Finanziario- Ragioneria Tributi- Personale
 - 3.= Settore Servizi Sociali - Scuola -Asilo Nido
 - 4.= Settore Lavori Pubblici Manutenzioni Patrimonio
 - 5.= Settore Urbanistica - Edilizia Privata - Ambiente
 - 6.= Settore SUAP - Segreteria del Sindaco
 - 7.= Settore Polizia Municipale
 - 8.= Settore Turismo- Sport- Cultura

3. Si prende atto che nell'organigramma dell'ente non sono attualmente previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 10, del CCNL 22 gennaio 2004 e art. 13, comma 2, lettera b), del CCNL/2018. La relativa disciplina sarà adottata, con successivo atto, solamente nel caso in cui l'ente decida di istituire ed incaricare una o più figure.
4. Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, la Giunta comunale istituisce l'Area delle posizioni organizzative da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.

Art. 2 - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

1. Competono all'incaricato di Posizione Organizzativa, ex art. 13, comma 2, lettera a) CCNL/2018 (da ora solo P.O.):
 - a) L'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
 - b) Il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
 - c) La gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
 - d) L'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
 - e) L'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
 - f) Gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
 - g) La responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
 - h) Il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione organizzativa;
 - i) Il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
 - j) Gli atti di valutazione del personale assegnato;
 - k) La presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti.
 - l) Tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

Art. 3 – Durata e revoca degli incarichi

1. L'incarico di P.O. potrà avere durata non superiore alla durata del mandato del Sindaco e verrà affidato con motivato decreto del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima di due mesi e comunque sino alla nomina del sostituto;
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale, secondo la procedura prevista nell'art. 14, commi 4 e 5, del CCNL/2018, che qui si intende pienamente richiamata;
3. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'ente (servizio personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione *Amministrazione trasparente*.

Art 4 - Valore delle posizioni organizzative

1. L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL/2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro, annui lordi per tredici mensilità;
2. La graduazione delle posizioni richiede particolare attenzione per evitare il rischio di condizionare la struttura organizzativa e l'uso dei meccanismi organizzativi e di gestione del personale ai dipendenti che, in un determinato momento, ricoprono una determinata posizione. Occorre, pertanto, evitare l'errore, spesso inconscio, di valutare una posizione come rilevante e, quindi, inserirla nell'Area delle Posizioni Organizzative, sulla base del potenziale e delle prestazioni delle persone che presumibilmente riceveranno l'incarico e che, con ogni probabilità, in quel particolare momento, ricoprono la posizione stessa. Occorre, pertanto, tenere sempre a mente che oggetto della valutazione è la posizione e non la persona;
3. Premesso quanto sopra, viene utilizzata la metodologia proposta dal Segretario Comunale, come riportata nell'allegato n. 3-1 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato;
4. La Giunta comunale, su proposta del Segretario Generale stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun Servizio da corrispondersi per tredici mensilità.
5. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del CCNL/2018;

6. L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario;
7. L'incarico di P.O. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno¹;
8. Per la retribuzione di risultato delle P.O. viene destinata una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., previste nello organigramma dell'ente. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL/2018, si da atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. vengono determinati e saranno comunicati in sede di stipula del CCDI 2019/2021, di prossima sottoscrizione.
9. Alla fine di ogni anno solare e comunque entro il 31 marzo, il Nucleo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione.
10. La graduazione della retribuzione di risultato e la scheda di valutazione annuale del responsabile di P.O. è quella riportata nell'allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
11. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75². L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato P.O., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL/2018.

ART . 5 Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale o in caso di convenzione, titolare di P.O. (art. 17, CCNL), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo o da parte degli Enti in convenzione di comune accordo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura del 30%.

2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto, e posto a carico degli Enti che condividono l'impiego del dipendente secondo gli accordi di convenzione.

¹ Vedi art. 11 CCNL 22 gennaio 2004

² Vedi art. 67, comma 7, CCNL/2018

ART.6. Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.

2. *La retribuzione di risultato in favore dei responsabili di posizione organizzativa, non è dato automatico, essendo invece una voce subordinata, per ciascun responsabile, ad una determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi da raggiungere. Tramite valutazione annuale effettuata dal nucleo di valutazione.*

3. La retribuzione di risultato è articolata, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, come segue:

Giudizio di valutazione	% di raggiungimento obiettivi	% indennità di risultato
Ottime	Da 97 a 100	30%
Distinte	Da 80 a 96	25%
Discrete	Da 70 a 79	20%
Sufficiente	Da 50 a 69	15%
Scarse o insufficienti	Da 0 a 49	0%

4. La retribuzione verrà riparametrata per i lavoratori utilizzati a tempo parziale, incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nelle funzioni e servizi e associati.

5. In caso di mancata attribuzione della retribuzione di risultato, le relative somme costituiranno economie di bilancio.

Art. 7 - Incarichi ad interim

1. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL/2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico di cui al comma 1.

Art. 8 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

1. La graduazione o valutazione del peso della singola posizione organizzativa, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione rilevante in uno degli ambiti oggetto di

valutazione ai fini della graduazione, accertata dal nucleo di valutazione, nel rispetto di quanto previsto al precedente art. 4, comma 11.

Art. 9 - Procedure per il conferimento dell'incarico di Responsabile di Servizio

1. I Responsabili di servizio sono nominati con provvedimento motivato del Sindaco sentito il Segretario Comunale tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D".;
2. Il requisito necessario per poter essere incaricato è l'inquadramento nella categoria D. L'ente, inoltre, dovrà tenere conto dei seguenti fattori:
 - natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - requisiti culturali posseduti;
 - attitudini e le capacità professionali;
 - esperienze acquisite.
3. La metodologia ed i punteggi di apprezzamento sono stabiliti nel documento allegato 2, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Art. 10 - Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione delle P.O. di categoria C

1. Dal momento che l'ente prevede nella sua dotazione organica dipendenti inquadrati in categoria D, non si applica l'art. 13, comma 2, ultimo periodo, del CCNL/2018.
2. In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 17, commi 3, 4 e 5, del CCNL/2018, si prevedono i seguenti criteri:
 - a) In caso di assenza o impedimento del dipendente inquadrato in categoria D, che ricopriva l'incarico di P.O., superiore a tre mesi, il Sindaco, con proprio motivato decreto, potrà incaricare un dipendente di categoria C che sia in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali come di seguito riportate:
 - Possesso di laurea o diploma di maturità preferibilmente attinente alle attività del settore (es: laurea in economia e commercio o diploma di ragioniere per la P.O. del settore contabile; laurea in ingegneria o architettura o diploma di geometra per il settore tecnico);
 - Esperienza almeno quinquennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico;
 - b) L'incarico potrà avere durata massima sino a tre anni, salvo il caso di eventuale reiterazione, giustificata dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale (mobilità, concorso pubblico, convenzione art. 30 TUEL, convenzione utilizzo congiunto, scavalco di eccedenza, qualora possibile). In caso reiterazione la proroga non potrà superare i dodici mesi. In tale ipotesi si potrà procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito;

- c) Per il trattamento economico accessorio del dipendente di Categoria C, incaricato di P.O. si applica il comma 5, dell'art. 17 del CCNL/2018;
- d) Per assenze o impedimenti della P.O. titolare dell'incarico, per periodi inferiori a tre mesi, si procede, in ordine di priorità:
 - mediante incarico *ad interim* ad altro dipendente incaricato di P.O.;
 - incarico al Segretario comunale, ex art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL;
 - altra modalità consentita dalle norme in vigore.

Art. 11 - Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ex articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dal 1° gennaio 2019, comprese le procedure per l'affidamento degli incarichi di P.O. dell'anno 2019, da attivarsi prima di tale data.
2. La presente disciplina per gli incarichi di P.O. sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

SCHEDA VALUTAZIONE COMPORTAMENTO PROFESSIONALE

Responsabile: _____

Settore _____

Fattori di Valutazione	Punteggio					peso	valutaz. ponderata
	Scarso o insufficiente 0 - 49	sufficiente 50 - 69	Discreto 70 - 79	Distinto 80 - 96	Ottimo 97 - 100		
Gestione clima organizzativo						10%	
Attenzione e cura delle regole, dei vincoli e delle procedure amministrative						10%	
Capacità di problem solving dimostrata						10%	
Qualità delle relazioni con utenza						10%	
Propensione all'approfondimento ed all'aggiornamento						10%	
Capacità di adattamento alle variabili normative ed ambientali						10%	
Impegno nell'impiego degli strumenti di programmazione e controllo						10%	
Sensibilità economica						10%	
Sviluppo e crescita collaboratori						10%	
Differenziazione valutazione dei collaboratori						10%	
Totale						100%	

SCHEDA VALUTAZIONE RISULTATI OPERATIVI (Servizi operativi)

Responsabile _____

Settore _____

Ambito operativo	Fattori di valutazione	Punteggio conseguito**	Peso	valutaz. ponderata
Conseguimento obiettivi di miglioramento e sviluppo *	<p><i>Conseguimento dei valori attesi</i> <i>Rispetto della tempistica</i> <i>Rispetto degli equilibri economici</i> <i>Rispetto dei vincoli operativi</i></p>	97	60%	
Svolgimento attività ordinaria	<p><i>Capacità di garantire gli standard di servizio attesi</i> <i>Capacità di rispondere tempestivamente alla variabilità ambientale interna ed esterna</i> <i>Capacità di soddisfare utenza interna/ esterna</i> <i>Capacità di garantire equilibrio tra attività ordinaria ed obiettivi di miglioramento e sviluppo</i> <i>Capacità di gestire i picchi di lavoro</i> <i>Rispetto degli equilibri economici</i> <i>Rispetto dei vincoli operativi</i></p>	97	40%	
Totale			100%	0

* La rilevanza strategica degli obiettivi viene pesata al momento della loro formale assegnazione; all'incrementare della rilevanza strategica può corrispondere una banda più ampia di risultati attesi che consentono di conseguire un punteggio elevato

** da 1 a 100

CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E RELATIVI PUNTEGGI

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Sindaco ai dipendenti della categoria D, in base agli obiettivi da realizzare nonché ai programmi dell'amministrazione, tenuto conto dei seguenti criteri in base ai quali il dipendente viene valutato idoneo a ricoprire una posizione organizzativa.

Si ritiene idoneo il dipendente che abbia conseguito una valutazione pari ad almeno 70/100 . Il punteggio viene calcolato tenendo conto del valore attribuito a ciascun "sotto criterio" nella misura di seguito indicata:

Requisiti culturali	Fino a complessivi punti 20
----------------------------	------------------------------------

a) diploma di scuola media superiore o specializzazione e/o corso di formazione e aggiornamento	Punti 7	
b) diploma di laurea	Punti 11	
c) eventuale specializzazione	Punti 2	

Attitudine e capacità professionali	Fino a complessivi punti 65
--	------------------------------------

a) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati	Fino a punti 10	
b) capacità di motivare, guidare e valutare collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività	Fino a punti 15	
c) capacità di gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e gestionali	Fino a punti 10	
c) capacità di gestire il tempo di lavoro	Fino a punti 5	
e) capacità nell'assolvere alle attività di controllo	Fino a punti 10	
f) qualità dell'apporto personale specifico e professionale	Fino a punti 10	
g) contributo all'integrazione tra le diverse aree ed unità organizzative e adattamento al contesto di intervento	Fino a punti 5	

Esperienza acquisita	Fino a complessivi punti 15
-----------------------------	------------------------------------

a) aggiornamento professionale continuo negli anni	Fino a punti 5	
b) esperienza in relazione agli anni in posizioni di responsabilità	Fino a punti 10	

**Criteri generali per la graduazione della retribuzione di posizione
Responsabili di Servizio**

La graduazione delle retribuzioni avviene in relazione al punteggio riportato a seguito di valutazione degli elementi sotto indicati. *(nel limite delle risorse disponibili per le posizioni organizzative)*

PUNTEGGIO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE:

Punteggio	Indennità
Fino a 50	€ 5.000,00
Da 51 a 65	€7.000,00
Da 66 a 80	€ 9.500,00
Da 81 a 95	€ 13.000,00
Da 95 a 100	€ 16.000,00

1.Complexità organizzativa massimo punti 30

- livello di complessità gestionale delle relazioni permanenti con soggetti interni ed esterni p. max 10
- unità di personale funzionalmente assegnato p. max 10
- complessità organizzativa della struttura gestita p. max 10

2 Autonomia e responsabilità gestionale massimo punti 70

- Complessità e valenza strategica di progetti PEG assegnati p. max 20
- risorse finanziarie gestite p. max 10
- rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili,civili e/o penali p. max 10
- oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione (contenuto professionale elevato, qualificato, modesto) p. max 10
- Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative) p. max 10
- Professionalità specifica correlata al ruolo:
 - 1. grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; p. max 5
 - 2. aggiornamento necessario. p. max 5



COMUNE DI ALTO RENO TERME

Città Metropolitana di Bologna

PROPOSTA DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

Oggetto: CCNL 2016/2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, con riferimento alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime:

PARERE FAVOREVOLE sulla REGOLARITA' TECNICA

Li, 07.05.2019

SEGRETARIO COMUNALE

F.to dott.ssa Piera Nasci

PARERE FAVOREVOLE sulla REGOLARITA' CONTABILE

Li, 07.05.2019

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

F.to Luca Cecchini

Copia Conforme

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.to Giuseppe Nanni

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Piera Nasci

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal 07/08/2019 al 22/08/2019.

Lì, 07/08/2019

F.to IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Piera Nasci

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Lì, 07/08/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Piera Nasci

La presente deliberazione in data odierna 07/08/2019 è stata comunicata a:

- Capigruppo consiliari

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 07/05/2019

essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 4° comma 4° T.U.E.L.).

b) essendo decorsi 10 gg. della data di inizio della pubblicazione senza che siano pervenute richieste di invio al controllo (art. 134 comma 3° T.U.E.L.).

Alto Reno Terme, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Piera Nasci