



CITTÀ DI ROMANO DI LOMBARDIA

PROVINCIA DI BERGAMO

CAP 24058 - Cod. Fisc. 00622580165 – Servizio **Segreteria** - Tel. 0363 982307 Fax 0363 982408

REGOLAMENTO COMUNALE

PER L'ISTITUZIONE E LA DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Articolo 1 **Istituzione**

Il Comune di Romano di Lombardia istituisce l'area delle posizioni organizzative, afferente a 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 ed 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 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, comprovate nel curriculum.

Articolo 2 **Conferimento dell'incarico**

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco, con atto scritto e motivato, esclusivamente a dipendenti inquadrati in categoria "D", con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con durata superiore alla durata minima dell'incarico determinata al successivo articolo 3, in possesso dei requisiti, titoli ed attitudini professionali atte a garantire il puntuale svolgimento delle funzioni e delle attività di cui all'articolo precedente, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nel corso mandato.

Articolo 3 **Durata dell'incarico**

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative hanno una durata minima di un anno ed una durata massima di tre anni.

Gli incarichi con durata inferiore ai tre anni potranno essere prorogati, anche prima della scadenza, fino ad una durata massima di tre anni.

Articolo 4 **Revoca dell'incarico**

Gli incarichi, come sopra conferiti, possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, nei seguenti casi:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

In caso di valutazione negativa della performance individuale, prima di procedere alla revoca l'ente acquisisce, in contraddittorio, la valutazione del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. Il dipendente dopo la revoca resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Articolo 5 **Incarico ad interim**

Nel caso di assenza o impedimento dell'incarico di posizione organizzativa, tenendo conto della professionalità necessaria, può essere conferito un incarico ad interim ad altra posizione organizzativa.

In tal caso a quest'ultima, per tutta la durata dell'incarico ad interim, è riconosciuto un ulteriore importo della retribuzione di risultato nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Articolo 6

Trattamento economico

Ai dipendenti cui sono conferiti incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative spetta un trattamento economico accessorio composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato che assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, con esclusione dei compensi specificatamente elencati nell'articolo 18 del CCNL firmato il 21 maggio 2018 o da altra norma di legge.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, calcolata, per ogni singola posizione, in base ai parametri di seguito indicati e nell'ambito delle risorse di bilancio a ciò disponibili.

Alla retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 20% delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'Ente.

La determinazione e l'erogazione della retribuzione di risultato avviene con le seguenti modalità.

La determinazione dell'ammontare della retribuzione di risultato spettante alla singola posizione organizzativa viene fissata annualmente nel PEG in relazione agli obiettivi assegnati.

L'erogazione della retribuzione di risultato avviene in base alle modalità previste nel presente regolamento ed ai criteri previsti nel sistema di valutazione della performance adottati dall'Ente.

Articolo 7

Graduazioni delle posizioni organizzative

Il sistema di graduazione delle posizioni organizzative a cui correlare lo specifico ammontare della retribuzione di posizione si baserà su elementi di complessità della posizione ed in base alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali correlate alla stessa.

Il processo di graduazione si articolerà ponendo in capo al Nucleo di Valutazione il compito di proporre una metodologia e di applicarla in tutti i suoi passaggi, di formulare al Sindaco la proposta di graduazione per ogni singola posizione, alla Giunta Comunale l'approvazione di detta metodologia all'interno del presente regolamento ed al Sindaco il formale recepimento di detta graduazione e della correlata retribuzione di posizione nel decreto di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa.

La graduazione di ogni posizione sarà effettuata secondo la seguente metodologia:

- 1) esplicitazione dei fattori di valutazione;
- 2) assegnazione di un punteggio a ciascun fattore di valutazione;
- 3) fissazione dei criteri di ponderazione delle indennità da riconoscere in relazione al punteggio totale assegnato.

Articolo 8

Fattori di valutazione

I fattori di valutazione generali vengono individuati nei seguenti quattro elementi:

- a) complessità organizzativa: gestione risorse umane;
- b) complessità gestionale;
- c) complessità specialistica;
- d) sistema delle responsabilità: rilevanza.

Detti fattori generali di valutazione sono, a loro volta, articolati in sub-fattori di valutazione ed in elementi specifici di valutazione, il tutto come analiticamente riportati nella scheda di graduazione allegata alla presente.

Articolo 9 Criteri di calcolo della retribuzione di posizione

Il singolo ammontare della retribuzione di posizione verrà calcolato in base alla seguente metodologia.

Effettuata l'operazione di graduazione delle singole posizioni, ad ogni punteggio rilevato corrisponderà una retribuzione di posizione secondo la seguente scala di valori:

- punteggio pari a 100	retribuzione di posizione 5.000,00 Euro
- punteggio pari a 130	retribuzione di posizione 7.000,00 Euro
- punteggio pari a 165	retribuzione di posizione 8.000,00 Euro
- punteggio pari a 185	retribuzione di posizione 9.000,00 Euro
- punteggio pari a 230	retribuzione di posizione 10.000,00 Euro
- punteggio pari a 250	retribuzione di posizione 11.000,00 Euro
- punteggio pari a 260	retribuzione di posizione 12.000,00 Euro
- punteggio pari a 280	retribuzione di posizione 14.000,00 Euro
- punteggio pari a 310	retribuzione di posizione 16.000,00 Euro

Le posizioni organizzative che riportano un punteggio inferiore a detti valori godranno di una retribuzione di posizione pari al valore correlato alla soglia di punteggio precedente, incrementato del valore economico del singolo punto moltiplicato i maggiori punti riportati, rispetto al punteggio relativo alla soglia precedente.

Es: punteggio 237 = Euro 10.000,00 + $(1000/20 \times 7)$ = Euro 10.350,00

Articolo 10 Posizioni organizzative a tempo parziale

Poiché questo Comune risulta privo di figure dirigenziali, in relazioni a specifiche esigenze di natura organizzativa, è possibile conferire incarichi di posizione organizzativa anche a personale con rapporto di lavoro dipendente a tempo parziale, purchè di durata non inferiore al 50% del rapporto di lavoro a tempo pieno. In tal caso, le indennità di posizione e di risultato correlate a detti incarichi, negli importi e percentuali stabilite al precedente articolo 9, saranno determinate in proporzione alla durata del tempo parziale in rapporto al tempo pieno.

Articolo 11 Metodologia di valutazione delle prestazioni degli incarichi di posizione organizzativa

A) Fattori di valutazione e punteggi

La valutazione della prestazione di titolari di posizione organizzativa rappresenta un elemento fondamentale e strategico per l'ottimale gestione delle risorse umane, nonché di sviluppo e valorizzazione del personale incaricato delle stesse.

Detta valutazione si caratterizza come stimolo alla crescita dei propri collaboratori, sia a livello professionale generico e sia nell'esplicazione dell'incarico conferito, risultando uno dei più importanti fattori di competitività per accrescere la qualità dei servizi formati.

I fattori di valutazione delle prestazioni ritenuti funzionali a quanto sopra sono ripartiti secondo tre dimensioni:

1. comportamento organizzativo;
2. andamento dell'attività ordinaria;
3. grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Ad ognuno di detti fattori viene correlato un punteggio massimo, secondo la seguente scala di valori:

1. il comportamento organizzativo punti max 70

2. l'andamento dell'attività ordinaria punti max 30

Per il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, la relativa valutazione sarà effettuata in base agli specifici criteri previsti nel sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 141 del 15 novembre 2011, esecutiva ai sensi di legge, e del Piano della Performance.

B) Fattori di giudizio

Per ognuno dei suddetti fattori di valutazione vengono specificati di seguito i singoli fattori di giudizio ed il correlato punteggio.

COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO	Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei propri collaboratori	Punti max 10
	Clima organizzativo interno al servizio	Punti max 10
	Gestione del tempo	Punti max 10
	Rispetto delle regole senza formalismi eccessivi	Punti max 10
	Attuazione, gestione e promozione del cambiamento	Punti max 10
	Integrazione ed interfunzionalità	Punti max 10
	Qualità dell'apporto personale	Punti max 10

Per "comportamento organizzativo" si intende la specifica "qualità" nella prestazione erogata dall'incaricato di Posizione Organizzativa, legata ad aspetti che attendono alla personalità ed al comportamento lavorativo dello stesso.

Entrando nello specifico dei singoli fattori di giudizio, gli elementi, diretti ed indiretti che concorreranno a determinare la valutazione finale possono essere così sintetizzati:

Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei propri collaboratori

Riguarda le modalità con le quali si motivano i propri collaboratori, riconoscendo i loro sforzi, incoraggiando le loro iniziative, sollecitando idee e contributi professionali, valorizzando le loro competenze e professionalità.

La guida considera la capacità dimostrata nell'individuare e trasmettere la "rotta" da seguire, in termini di visione, indirizzi, obiettivi da perseguire, condizioni ottimali di lavoro da raggiungere, e nel coadiuvare quotidianamente i propri collaboratori, facendosi carico delle problematiche lavorative manifestate dagli stessi.

Lo sviluppo valuta quanto messo in campo dal titolare di Posizione Organizzativa per far crescere i propri collaboratori attraverso l'affiancamento, l'addestramento, la formazione interna, la comunicazione, l'esempio sul campo.

La valutazione considera i risultati espressi nell'esercizio dell'attività di valutazione dei propri collaboratori in termini di selettività, differenziazione, riconoscimento dei meriti individuali.

Clima organizzativo interno al servizio

Riguarda l'insieme delle percezioni soggettive che avvalorano il benessere lavorativo.

Elementi del clima possono essere ricavati dalla fiducia e dalla solidarietà in essere tra i collaboratori, la libertà di espressione senza timore di pregiudizi, lo spirito di squadra, la qualità delle relazioni interpersonali, il sentirsi apprezzati ed impiegati al meglio, la fiducia nella possibilità di migliorare.

Gestione del tempo

Riguarda la capacità dimostrata nella corretta gestione della risorsa "tempo" in termini di puntuale pianificazione, programmazione ed assolvimento dei compiti di istituto.

Aspetti qualificati saranno considerati gli sforzi attivati per realizzare contemporaneamente più attività (la cosiddetta parallelizzazione delle attività).

Rispetto delle regole senza formalismi eccessivi

Riguarda la capacità dimostrata nell'agire considerando i vincoli normativi come guida ed indicatori di sana gestione e non come il fine dell'attività del responsabile.

La valutazione considera in quale misura il responsabile si è dimostrato flessibile, creativo, proattivo nella ricerca di soluzioni alternative comunque rispettose dei vincoli normativi.

Attuazione, gestione e promozione del cambiamento

Riguarda la capacità, i comportamenti e le aperture mentali dimostrati nel promuovere e sostenere il cambiamento organizzativo funzionale all'ottimale svolgimento dei compiti assegnati.

Aspetti qualificanti sono costituiti dal ruolo svolto dal responsabile nello svolgere, in prima persona, il ruolo di "attore del cambiamento" nello sperimentare, attuare e diffondere percorsi innovativi, come pure le azioni intraprese per superare le resistenze delle risorse umane assegnate nell'introdurre cambiamenti o per preparare le condizioni ottimali all'implementazione degli stessi.

Integrazione e interfunzionalità

Riguarda gli approcci mentali ed i conseguenti comportamenti lavorativi finalizzati al superamento delle logiche dei "comportamenti stagni", da evitare nella gestione del servizio.

Aspetti qualificanti sono costituiti dalla capacità di interagire con gli altri servizi, dalla capacità di impiegare strumenti e meccanismi di integrazione nella gestione degli iter procedurali, dall'applicazione della logica dell'apporto pluridisciplinare nella gestione degli progetti assegnati.

Qualità dell'apporto personale

Riguarda le abilità personali dell'incaricato di Posizione Organizzativa e come le stesse vengono espresse, a completamento di quelle tecniche specifiche.

Aspetti qualificanti sono costituiti dall'autorevolezza dimostrata nello svolgimento dell'incarico, dalla sensibilità ai problemi dei collaboratori, dalla fiducia ispirata agli stessi, dalla correttezza, trasparenza e fermezza dimostrata nella gestione delle relazioni interpersonali.

ANDAMENTO DELL'ATTIVITA' ORDINARIA	- rispetto delle scadenze
	- cadenza e ritmi di lavoro
	- attenzione agli utenti/cittadini
	- celerità nell'evasione degli input e delle richieste di intervento fatte dall'interno
	- grado di evasione delle segnalazioni e richieste pervenute dai cittadini
	- comportamenti lavorativi ed interpretazione del ruolo

Articolo 12

Metodologia di valutazione delle prestazioni degli incarichi di posizione organizzativa

La retribuzione di risultato, per la percentuale correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati (70%), sarà attribuita in base al grado di raggiungimento degli stessi con il sistema di pesatura dei singoli obiettivi stabiliti in sede di redazione del Piano della Performance.

La retribuzione di risultato, per la percentuale correlata ai fattori individuali di valutazione delle prestazioni (30%), sarà attribuita in base alla somma complessiva dei punteggi ottenuti dal responsabile in sede di redazione della scheda di valutazione annuale delle sue prestazioni, secondo lo schema allegato alla presente.

Di conseguenza, al conseguimento di un punteggio superiore a 90 corrisponderà l'erogazione della percentuale massima di indennità di risultato previsto nel relativo decreto sindacale di nomina.

Nel caso di conseguimento di un punteggio inferiore a 50 non spetterà alcuna indennità di risultato.

Nel caso di conseguimento di un punteggio pari o superiore a 50 fino a 90 spetterà un'indennità di risultato pari alla percentuale di indennità di funzione dato dal quoziente del seguente rapporto:

$$\frac{(\text{punteggio conseguito} - 49) \times \text{percentuale massima indennità di risultato}}{42}$$

Articolo 13

Servizi di controllo interno o del nucleo di valutazione

I servizi di controllo interno sono disciplinati dall'apposito regolamento approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 5 marzo 2013, esecutiva ai sensi di legge.

Il servizio di valutazione è effettuato dal Segretario Generali ai sensi dell'articolo 29 del vigente Regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi.

SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

POSIZIONE

TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO

INDENNITA' SPETTANTE

FATTORI DI VALUTAZIONE

- A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA : GESTIONE RISORSE UMANE
- B) COMPLESSITA' GESTIONALE
- C) COMPLESSITA' SPECIALISTICA
- D) SISTEMA DELLE RESPONSABILITA' : RILEVANZA

			PUNTI	PUNTEGGIO MASSIMO
A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA: GESTIONE RISORSE UMANE	N° DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	- Nessun dipendente	0	20
		- fino a 3 dipendenti	5	
		- fino a 5 dipendenti	7	
		- fino a 7 dipendenti	10	
		- fino a 10 dipendenti	15	
		- oltre 10	20	
		LIVELLI PROFESSIONALI DI AUTONOMIA	- dipendenti con basso livello professionale	
	- dipendenti con medio livello professionale e limitata autonomia		5	
	- dipendenti con discreto livello professionale e sufficiente autonomia		10	
	- dipendenti con alto livello professionale e adeguata autonomia		5	
	- dipendenti con elevato livello professionale e di autonomia		2	

				PUNTI	PUNTEGGIO MASSIMO
B) COMPLESSITA' GESTIONALE	SISTEMA DELLE RELAZIONI: Frequenza	INTERNE	- Assenza di relazioni o relazioni cadenzate non frequenti	5	30
			- Relazioni con frequenza settimanale	10	
			- Relazioni e incontri giornalieri	20	
			- Più incontri giornalieri	30	
		ESTERNE	- Assenza di relazioni o relazioni cadenzate non frequenti	5	20
			- Relazioni con frequenza settimanale	10	
			- Relazioni e incontri giornalieri	15	
			- Più relazioni e incontri giornalieri	20	
		ISTITUZIONALI	- Assenza di relazioni o relazioni cadenzate non frequenti	5	30
			- Relazioni con frequenza settimanale	10	
			- Relazioni e incontri giornalieri	20	
			- Più relazioni e incontri giornalieri	30	

			PUNTI	PUNTEGGIO MASSIMO	
B) COMPLESSITA' GESTIONALE	SISTEMA DELLE DECISIONI:	COMPLESSITA: PROCESSI DECISIONALI	- Processi caratterizzati da media complessità per cui sono necessarie conoscenze di base	20	50
			- Processi caratterizzati da discreta complessità con possibile ricorso a modelli esterni applicabili per analogia	30	
			- Processi caratterizzati da elevata complessità con necessità di fare ricorso a modelli sperimentali teorici	40	
			- Processi caratterizzati da elevatissima complessità con necessità di ricorso a modelli sperimentali innovativi	50	
			AMPIEZZA: PROCESSI DECISIONALI	- Senza margini o con contenuti margini interpretativi con procedimenti replicabili nel tempo	
		- Con discreti margini interpretativi e con procedimenti parzialmente replicabili nel tempo		30	
		- Con ampi margini interpretativi e con procedimenti che presentano ampie sfere di soluzioni		40	
		- Con elevati margini interpretativi e con procedimento caratterizzati da problematiche variabili ed eterogenee		50	

			PUNTI	PUNTEGGIO MASSIMO
C) COMPLESSITA' SPECIALISTICA:	CONOSCENZE RICHIESTE	- Il livello di conoscenze richieste per lo svolgimento dell'incarico non sono specialistiche	5	30
		- Il livello di conoscenze è di ordine specialistico è di livello discreto	10	
		- Il livello di conoscenze specialistiche previste per lo svolgimento dell'incarico sono rilevanti	20	
		- Il livello di conoscenze occorrenti per lo svolgimento dell'incarico sono di ordine plurispecialistiche	30	

			PUNTI	PUNTEGGIO MASSIMO
D) SISTEMA DELLE RESPONSABILITA: RILEVANZA	FINANZIARIE	- Le risorse finanziarie sono limitate . Le responsabilità afferiscono ad adempimenti normativi standardizzati. La responsabilità di riscossione è limitata.	10	40
		- Le risorse assegnate sono discrete. Le responsabilità afferiscono ad adempimenti normativi standardizzati. La responsabilità di riscossione è discreta.	30	
		- Le risorse assegnate determinano ampi spazi di responsabilità e influenzano il livello di equilibrio del bilancio	40	
	TECNICO ORGANIZZATIVE	- Le responsabilità sono circoscritte al regolare svolgimento delle proprie mansioni con limitati ambiti discrezionali operativi. Il livello di coordinamento è basso.	5	30
		- Il livello di coordinamento è discreto ma afferisce a funzioni omogenee tra loro Le responsabilità sono circoscritte al regolare svolgimento delle proprie mansioni.	10	
		- Il livello di coordinamento è ampio e afferisce a funzioni diverse tra loro, Le responsabilità sono correlate ad ampi spazi di discrezionalità.	20	
		- Il livello di coordinamento è molto ampio e afferisce a funzioni molto diverse tra loro. Le responsabilità sono molto ampie con rilevanti margini di discrezionalità.	30	

**SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

NOME E COGNOME: _____

SERVIZIO: _____

PERIODO: dal _____ al _____

1) COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

Fattori di giudizio	Punti 1	Punti 2	Punti 3	Punti 4	Punti 5	Punti 6	Punti 7	Punti 8	Punti 9	Punti 10	Punteggio riportato
Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei propri collaboratori											
Clima organizzativo interno al servizio											
Gestione del tempo											
Rispetto delle regole senza formalismi eccessivi											
Attuazione, gestione e promozione del cambiamento											
Integrazione ed interfunzionalità											
Qualità dell'apporto personale											
TOTALE PUNTEGGIO (max 70 punti)											

2) ANDAMENTO DELL'ATTIVITA' ORDINARIA

Fattori di giudizio	Punti 1	Punti 2	Punti 3	Punti 4	Punti 5	Punteggio riportato
Rispetto delle scadenze						
Cadenza e ritmi di lavoro						
Attenzione agli utenti/cittadini						
Celerità nell'evasione degli input e delle richieste di intervento fatte dall'interno						
Grado di evasione delle segnalazioni e richieste pervenute dai cittadini						
Comportamenti lavorativi ed interpretazione del ruolo						
TOTALE PUNTEGGIO (max 30 punti)						

TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO (1+2) _____/100

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

dott. Giuseppe Brando