

PROVINCIA DI NOVARA  
COMUNE DI SAN PIETRO MOSEZZO



**REGOLAMENTO COMUNALE METODOLOGIA PER LA  
DETERMINAZIONE DEI VALORI ECONOMICI DA  
ATTRIBUIRE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Art. 1**  
**Campo di applicazione**

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt. 8, 9, 10 ed 11 del CCNL 1998/2001 (31.03.1999) e successive modifiche ed integrazioni.

**Art. 2**  
**Strutture organizzative e posizioni organizzative**

1. Tutti i responsabili di servizio, appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente regolamento.
2. La responsabilità del servizio è attribuita con specifica disposizione del Sindaco.

**Art. 3**  
**Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente del CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità, o di un massimo pari ad € 16.000,00 se trattasi di alta professionalità secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita per i valori di posizione ricompresa tra € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42, o di un massimo del 30%, se trattasi di alta professionalità. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura del nucleo di valutazione

**Art. 4**  
**Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A.

**Art. 5**  
**Incarico e revoca della posizione organizzativa**

1. L'incarico di Responsabile è conferito a tempo determinato, di durata comunque non superiore a quella del mandato del Sindaco. Nel caso di mancata indicazione del termine, l'incarico si intende conferito fino alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco.
2. L'incarico è prorogato di diritto, all'atto della naturale scadenza, fino a quando non intervenga la nuova nomina.
3. L'incarico può essere revocato prima della scadenza, con provvedimento motivato dal Sindaco:
  - nei casi previsti dalla disposizioni di legge e contrattuali
  - in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi
  - in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
4. L'incarico, prima della naturale scadenza, può essere modificato per esigenze di carattere funzionale ed organizzativo. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

**Art. 6**  
**Valutazione annuale**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le

posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione in base ai criteri indicati nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

#### **Art. 7**

##### **Pesatura delle Posizioni Organizzative**

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative nel rispetto degli indicatori riportati nell'allegato A è di competenza del Nucleo di valutazione che propone al Sindaco l'adozione del relativo atto.

#### **Art. 8**

##### **Norme finali**

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

**SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI**

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse);
- complessità delle dinamiche relazionali (interne ed esterne);
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- servizi

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

**PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI**

<u>INDICATORE</u>	<u>PESATURA</u>
<u>Sino a 1 dipendente</u>	<u>Massimo 5 punti</u>
<u>Oltre 1 dipendente</u>	<u>Da 6 a 10 punti</u>

**COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI**

<u>INDICATORE</u>	<u>PESATURA</u>
<u>Basse relazioni</u>	<u>Da 1 a 3 punti</u>
<u>Medie relazioni</u>	<u>Da 4 a 6 punti</u>
<u>Alte relazioni</u>	<u>Da 7 a 10 punti</u>

**BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI**

<u>INDICATORE</u>	<u>PESATURA</u>
<u>Fino a 300.000 Euro</u>	<u>Massimo 15 punti</u>
<u>da 300.000 Euro a 500.000 Euro</u>	<u>Da 16 a 25 punti</u>
<u>Oltre 500.001 Euro a 1.000.000 Euro</u>	<u>Da 26 a 30 punti</u>

**SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 50 PUNTI**

<u>INDICATORE</u>	<u>PESATURA</u>
complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento	<u>Massimo 8 punti</u>
complessità e numero dei servizi/attività gestite	<u>Massimo 8 punti</u>
livello di responsabilità e possibilità di apportare consistenti danni economici e di immagine all'ente	<u>Massimo 8 punti</u>
rilevanza strategica delle funzioni per le politiche dell'ente in relazione alla pianificazione e/o progettazione	<u>Massimo 8 punti</u>
rilevanza strategica delle funzioni per le politiche dell'ente in relazione al supporto e/o gestione	<u>Massimo 8 punti</u>
Professionalità ed esperienze richieste	<u>Massimo 10 punti</u>

<u>PUNTEGGIO</u>	<u>FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</u>
<u>Meno di 60 punti</u>	<u>Da 5.164,57 a 7.500 Euro</u>
<u>Da 61 a 80 punti</u>	<u>Da 7.501 Euro a 10.000 Euro</u>
<u>Da 81 a 100 punti</u>	<u>Da 10.001 Euro a 12.911,42 Euro</u>