Allegato C alla DGC

Allegato K al Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi

comune di
PRATO

Sistema di budgetizzazione delle risorse destinate all'incentivazione delle posizioni di specifica responsabilità

Nomina dei titolari di Specifica responsabilità

Articolo 1 – Oggetto

Articolo 2 – Sistema di attribuzione del budget di risorse destinate all'incentivazione delle Posizioni di Specifica Responsabilità .

Articolo 3 – Sistema di pesatura delle posizioni di specifica responsabilità

Articolo 4 - Nomina delle posizioni di Specifica responsabilità

ALLEGATO 1 Modulo descrittivo della posizione di specifica responsabilità

ALLEGATO 2 Parametri di pesatura posizioni di specifica responsabilità

Articolo 1 – Oggetto

1. Il presente titolo definisce il sistema di assegnazione del budget di risorse alle strutture apicali dell'Ente per l'incentivazione del personale che ricopre Posizioni di Specifica Responsabilità ex art. 70 quinqies comma 1 CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018 del 21/05/2018. .

Articolo 2 – Sistema di attribuzione del budget di risorse destinate all'incentivazione delle Posizioni di Specifica Responsabilità

1. In base all'organigramma e alle funzioni approvate dalla Giunta Comunale, il dirigente di ciascuna struttura apicale, in relazione ad ambiti di competenza omogenei:

    a) compila il modulo descrittivo della posizione di specifica responsabilità (Allegato 1);
    b) attribuisce i punteggi, tenendo conto dalla descrizione della posizione, ai parametri previsti dal sistema di pesatura (Allegato 2) definendone il valore economico;
    c) indica, con le dovute motivazioni, le proprie esigenze organizzative e di valorizzazione delle posizioni di responsabilità interne tenendo conto:

        - delle funzioni e dei programmi assegnati dalla Giunta alla struttura di riferimento;
        - di altre forme di incentivazione che vanno a remunerare funzioni e attività di responsabilità.

2. Il Direttore Generale esamina le proposte dei dirigenti e le trasmette al Nucleo di Valutazione per la valutazione globale;

3. Il Nucleo di Valutazione, sulla base di quanto trasmesso dal Direttore Generale, propone alla Giunta i budget di risorse da assegnare alle strutture apicali per l'incentivazione del personale che ricopre Posizioni di Specifica Responsabilità tenendo conto, oltreché delle motivazioni indicate dal dirigente, degli elementi caratterizzanti ciascuna posizione di lavoro quali, a titolo esemplificativo, responsabile di unità organizzativa, di procedimenti complessi, di procedure complesse ecc…

4. La Giunta Comunale, in base a quanto proposto dal Nucleo di Valutazione, assegna a ciascuna struttura apicale il budget di risorse per l'incentivazione del personale che ricopre Posizioni di Specifica Responsabilità

5. Nel caso in cui alla struttura organizzativa apicale venga attribuito un budget inferiore o superiore rispetto a quello indicato dal dirigente, quest'ultimo rimodula il quadro complessivo delle posizioni di lavoro di competenza.

6. Nel caso si rendano necessari cambiamenti organizzativi all'interno dei Servizi/Unità di Staff che influiscano, in maniera sostanziale sulle posizioni di specifica responsabilità incentivate, pur mantenendosi nel limite del budget assegnato, il dirigente ne dà comunicazione al Direttore Generale.

7. A seguito di cambiamenti dovuti a processi di riorganizzazione dell'Ente che impattino sulle funzioni assegnate alla/alle struttura/e apicali e sul relativo budget, il dirigente può proporre integrazioni/modifiche dei ruoli di responsabilità riscontrabili all'interno della propria struttura apicale al fine dell' eventuale assegnazione di nuovo budget di risorse.

Articolo 3 – Sistema di pesatura delle posizioni di specifica responsabilità

Al fine di definire il valore economico di ogni posizione di specifica responsabilità , il dirigente assegna un punteggio numerico a ciascun parametro previsto dal sistema di pesatura come risultante dall'Allegato 2. L'attribuzione del punteggio non segue una metodologia deterministica ma è frutto di una valutazione basata su criteri comparativi e il valore economico è definito nella seguente tabella:

Punti	**Valore punto (importo lordo)**	**Valore economico (importo lordo)**
15		€ 400,00
da 16 a 94	€ 25,00	da € 425,00 ad € 2.375,00
da 95 a 99		€ 2.500,00
> = 100		€ 3.000,00

Articolo 4 - Nomina delle Posizioni di Specifica responsabilità

1. Nell'ambito dei dipendenti di ciascun Servizio Unità di Staff inquadrati in categoria B, C o D, il Dirigente competente attribuisce la presente indennità al personale individuato attraverso apposito provvedimento per una durata massima pari a 3 anni.
2. Di norma un soggetto può essere titolare di una sola posizione di specifica responsabilità. Nel caso limite in cui un medesimo soggetto risulti titolare di più posizioni percepisce il compenso relativo alla posizione ricoperta in misura prevalente.
3. L'indennità stabilita sarà proporzionata al periodo di effettiva permanenza nella titolarità della posizione. Nei casi in cui i compiti e le responsabilità collegate ad una posizione sono state ricoperte da più di una persona, il compenso relativo è ripartito tra i dipendenti interessati proporzionalmente al periodo di effettiva permanenza nella titolarità della posizione. I dipendenti che non hanno prestato attività lavorativa per tutto il periodo di riferimento non percepiranno il compenso, anche nel caso in cui il Dirigente non abbia provveduto alla loro formale sostituzione. Le dipendenti titolari di posizioni di specifica responsabilità assenti per maternità, percepiscono il compenso per il periodo di maternità obbligatoria.
4. La corresponsione della suddetta indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei comma

1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

ALLEGATO 1 Modulo descrittivo della posizione di Specifica responsabilità

MODULO DESCRITTIVO POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITA'			
COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA	**Servizio/Unità di staff……**		
TITOLO POSIZIONE			
ELEMENTI QUANTITATIVI			
Consistenza risorse finanziarie attribuite in gestione	*Spesa corrente €*	*Spesa conto capitale €*	*Entrate complessive €*
Numero collaboratori diretti	*A*		
	B		
	C		
	D		
Numero collaborazioni esterne			

BISOGNO ORGANIZZATIVO

Ovvero la principale finalità della posizione, la sua ragione d'essere all'interno dell'organizzazione

DESCRIZIONE RUOLO

Per ruolo si intende la descrizione delle attività della posizione in relazione all'area di competenza

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Per complessità organizzativa si intende la descrizione:

- *del livello di autonomia della posizione in relazione all'effettiva presenza di posizioni sovra ordinate (dirigenziali, posizioni organizzative ecc…);*
- *della complessità delle problematiche e delle attività da gestire (es. eterogeneità delle attività, livello di standardizzazione, eventuali scadenze perentorie da rispettare, tipologia e periodicità delle stesse, ecc);*
- *della ricaduta delle attività della posizione su altre realtà interne e/o esterne all'Ente*
- *delle responsabilità connesse a procedure e/o procedimenti amministrativi complessi*
- *della variabilità del contesto di riferimento*

RELAZIONI FUNZIONALI AL RUOLO DELLA POSIZIONE

Per relazioni funzionali al ruolo si intende la descrizione:

- *della necessità di collaborazione di altri soggetti interni/esterni per lo svolgimento delle attività della posizione, evidenziando la natura, la frequenza e la complessità dei rapporti con altri servizi, con enti o uffici esterni, con soggetti istituzionali;*

ARTICOLAZIONE UTENZA

Specificare:
- la tipologia di utenza con cui ha contatto la posizione
- la frequenza dei contatti con l'utenza (sia interna che esterna)

UNICITA' E VALENZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE ALL'INTERNO DEL SERVIZIO E ALL'INTERNO DELL'ENTE

Descrivere : - il grado di unicità e la conseguente interscambiabilità con altre posizioni del servizio o nell'Ente - la valenza strategica della posizione

COMPETENZE NECESSARIE PER RICOPRIRE IL RUOLO	
Indicare le conoscenze che caratterizzano la posizione	□ amministrative: □ contabili □ relazionali □ informatiche □ linguistiche □ giuridiche □ *tecnico-professionali (spec.)*

Descrivere: - il tipo di percorso formativo richiesto per acquisire le conoscenze necessarie per ricoprire il ruolo (es. Diploma, Laura triennale, Laurea specialistica, master, dottorato di ricerca, ecc); - l' esigenza di azioni di aggiornamento professionale e formativo - le esperienze di lavoro nel ruolo da ricoprire nell'Ente, in altri Enti Pubblici, in Enti ed Aziende Private, nel mondo della ricerca o universitario - la necessità di conoscenza del contesto di riferimento (interno e/o esterno all'Ente)

Indicare le capacità che caratterizzano la posizione	□ *Capacità di analisi e di sintesi* □ *Capacità di costruzione e gestione di relazioni plurime* □ *Autonomia e iniziativa* □ *Assertività* □ *Orientamento all'utenza* □ *Capacità di problem solving operativo* □ *Capacità di coordinamento e gestione di risorse umane* □ *Precisione e cura dei dettagli* □ *Flessibilità di pensiero* □ *Orientamento al risultato* □ *Visione d'insieme* □ *Capacità di negoziare:* □ *Capacità di applicare le metodologie di verifica e controllo*

Allegato 2 Parametri di pesatura posizioni di specifica responsabilità

	1 - Numero personale gestito								
	nessuno	**da 1 a 6**	**da 7 a 15**	**da 16 a 25**	**da 26 a 50**	**oltre 50**			
Punteggio attribuito	0	1	2	3	4	5			
inserire **X** per la modalità scelta	**X**								
	2 - Consistenza risorse finanziarie attribuite in gestione (sia entrate che uscite)								
	nessuna risorsa	fino a 50.000€	da 50.001,00€ a 100.000,00€	Da 100.001,00€ a 250.000,00€	da 250.001,00 a 500.000,00€	Oltre 500.001,00€			
Punteggio attribuito	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
inserire **X** per la modalità scelta	**X**								
	Attribuire un punteggio da 1 a 8 (1 per la votazione più bassa, 8 per la votazione più alta)								
	3 - Livello di autonomia della posizione								
	PUNTEGGIO								
discreto	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinto***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	Complessità organizzativa								
	***4** - Le attività della posizione si caratterizzano per un livello di progettualità multidisciplinare (tecnica, normativa, regolamentare, di innovazione, di riorganizzazione)*								
	PUNTEGGIO								
discreto	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinto***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	***5** - Le problematiche e le attività da gestire hanno una complessità*								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	***6** - Le attività della posizione hanno una ricaduta su altre realtà (interne o esterne all'Ente)*								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	***7** - Il ruolo richiede un'assunzione di responsabilità connesse a procedure/procedimenti complesse/i*								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								

	***8** - Variabilità del contesto di riferimento*								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	Relazioni funzionali al ruolo della posizione								
	***9** - Per lo svolgimento delle attività è necessaria una collaborazione con altri soggetti interni/esterni*								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	Articolazione utenza								
	***10** - Frequenza dei contatti con l'utenza (sia esterna che interna)*								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	***11** -Etereogeneità dell'utenza con cui ha contatto la posizione*								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	Competenze afferenti al ruolo								
	***12** - Ampiezza delle conoscenze necessarie per lo svolgimento dei compiti della posizione*								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	***13** - Frequenza delle azioni di aggiornamento della posizione*								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	***14** - Necessità di conoscenza del contesto di riferimento (interno e esterno all'Ente)*								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	***15** - Esperienza lavorativa richiesta dal ruolo*								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
	Unicità e valenza strategica della posizione all'interno del servizio e all'interno dell'Ente								
	***16** - Grado di unicità della posizione all'interno dell'Ente*								
	PUNTEGGIO								
discreto	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								

	17 -Valenza strategica della posizione								
	PUNTEGGIO								
discreta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	***distinta***
inserire **X** per punteggio scelto	**X**								
TOTALE PUNTEGGIO	**15**			0					
Valore economico	**€ 400,00**								