



comune di
PRATO

**Sistema di assegnazione delle
risorse destinate all'incentivazione
delle posizioni titolari dell'indennità
di funzione**

**Nomina dei titolari dell'indennità di
funzione**

Articolo 1 – Oggetto

Articolo 2 - Sistema di attribuzione del budget di risorse destinate all'incentivazione delle Posizioni titolari dell'indennità di funzione

Articolo 3 – Sistema di pesatura delle posizioni titolari dell'indennità di funzione

Articolo 4 - Nomina dei titolari dell'indennità di funzione

ALLEGATO 1 Modulo descrittivo della posizione di lavoro

ALLEGATO 2 Parametri di pesatura posizioni di lavoro

Titolo I - Sistema di budgetizzazione delle risorse per l'incentivazione delle posizioni titolari dell'indennità di funzione

Articolo 1 – Oggetto

1. Il presente titolo definisce il sistema di assegnazione delle risorse al Corpo di Polizia Municipale per l'incentivazione del personale che ricopre Posizioni responsabili di indennità di funzione ex art. 56-sexies 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 titolari dell'indennità di funzione

1. In base all'organigramma e alle funzioni approvate dalla Giunta Comunale, il Comandante del Corpo Polizia Municipale, in relazione ad ambiti di competenza omogenei:
 - a) compila il modulo descrittivo della posizione titolare dell'indennità di funzione (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 del Comandante 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 il budget di risorse da assegnare al Corpo di Polizia Municipale per l'incentivazione del personale titolare dell'indennità di funzione tenendo conto, oltreché delle motivazioni indicate dal Comandante, 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 al Corpo di Polizia Municipale il budget di risorse per l'incentivazione del personale titolare dell'indennità di funzione.
5. Nel caso si rendano necessari cambiamenti organizzativi all'interno del Corpo di P.M. che influiscano, in maniera sostanziale sulle posizioni di lavoro incentivate, pur mantenendosi nel limite del budget assegnato, il Comandante ne dà comunicazione al Direttore Generale.
6. A seguito di cambiamenti dovuti a processi di riorganizzazione dell'Ente che impattino sulle funzioni assegnate al Corpo di polizia Municipale e su relativo budget, il Comandante 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 titolari dell'indennità di funzione

Al fine di definire il valore economico dei titolari dell'indennità di funzione, il Comandante assegna un punteggio numerico a ciascun parametro previsto dai sistemi di pesatura come risultante dall'Allegato 2 bis. 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 dei titolari dell'indennità di funzione

1. Nell'ambito del personale di vigilanza del Corpo di Polizia Municipale inquadrato in categoria C e D, il Comandante 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 indennità di funzione. Nel caso limite in cui un medesimo soggetto risulti titolare di più indennità di funzione, percepisce il compenso relativo all'indennità 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 indennità di funzione 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 dell'indennità. I dipendenti che non hanno prestato attività lavorativa per tutto il periodo di riferimento non percepiranno il compenso, anche nel caso in cui il Comandante non abbia provveduto alla loro formale sostituzione. Le dipendenti titolari di indennità di funzione 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.

MODULO DESCRITTIVO POSIZIONE TITOLARE INDENNITA' DI FUNZIONE			
COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA	Servizio/Unità di staff.....		
TITOLO POSIZIONE			
ELEMENTI QUANTITATIVI			
Consistenza risorse finanziarie attribuite in gestione	<i>Spesa corrente €</i>	<i>Spesa conto capitale €</i>	<i>Entrate complessive €</i>
Numero collaboratori diretti	<i>A</i>		
	<i>B</i>		
	<i>C</i>		
	<i>D</i>		
Numero collaborazioni esterne			
BISOGNO ORGANIZZATIVO			
<i>Ovvero la principale finalità della posizione, la sua ragione d'essere all'interno dell'organizzazione</i>			
DESCRIZIONE RUOLO			
<i>Per ruolo si intende la descrizione delle attività della posizione in relazione all'area di competenza</i>			
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA			
<i>Per complessità organizzativa si intende la descrizione:</i> - 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			
<i>Per relazioni funzionali al ruolo si intende la descrizione:</i> - 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 ☐ <i>tecnico-professionali (spec.)</i>
Descrivere: - il tipo di percorso formativo richiesto per acquisire le conoscenze necessarie per ricoprire il ruolo (es. Diploma, Laurea 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	☐ <i>Capacità di analisi e di sintesi</i> ☐ <i>Capacità di costruzione e gestione di relazioni plurime</i> ☐ <i>Autonomia e iniziativa</i> ☐ <i>Assertività</i> ☐ <i>Orientamento all'utenza</i> ☐ <i>Capacità di problem solving operativo</i> ☐ <i>Capacità di coordinamento e gestione di risorse umane</i> ☐ <i>Precisione e cura dei dettagli</i> ☐ <i>Flessibilità di pensiero</i> ☐ <i>Orientamento al risultato</i> ☐ <i>Visione d'insieme</i> ☐ <i>Capacità di negoziare:</i> ☐ <i>Capacità di applicare le metodologie di verifica e controllo</i>

Allegato 2 – Parametri di pesatura indennità di funzione									
	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 - Grado posseduto								
	PUNTEGGIO								
	Agente scelto	Assistente	Assistente scelto	Ispettore					
	1	3	5	7					
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								
<i>discreto</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinto</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
	5 - Le problematiche e le attività da gestire hanno una complessità								
	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
	6 - Le attività della posizione hanno una ricaduta su altre realtà (interne o esterne all'Ente)								
	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								

	7 - Il ruolo richiede un'assunzione di responsabilità connesse a procedure/procedimenti complessi/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								
<i>discreto</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
	17 - Valenza strategica della posizione								
	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
TOTALE PUNTEGGIO	15								
Valore economico	€ 400,00								