



COMUNE DI TEOLO

PROVINCIA DI PADOVA

REGOLAMENTO PER LA ATTRIBUZIONE E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

art. 1 – Attribuzione delle posizioni organizzative.

Si dà atto che il Comune di Teolo è privo di personale con qualifica dirigenziale e che, pertanto, ai sensi dell'art. 17 comma 1 del CCNL Funzioni Locali stipulato in data 21 maggio 2018, la titolarità di posizione organizzativa spetta di diritto ai responsabili delle strutture apicali/Aree a cui sono attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 .

Ai sensi dell'art. 109, comma 2 del TUEL, le funzioni di cui al precedente comma sono conferite dal Sindaco, con provvedimento motivato, in base a criteri di competenza e/o esperienza professionale, per una durata non superiore a tre anni.

Conservano validità le norme del Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.155 del 27.09.1999 e ss.mm.ii, in quanto compatibili con la nuova disciplina contrattuale della materia e con il presente regolamento.

Art. 2 – CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. In coerenza con le indicazioni del contratto collettivo nazionale, per gli incarichi di direzione delle aree, si stabilisce un sistema di graduazione, al fine della quantificazione delle indennità correlate alla posizione organizzativa basato sui seguenti elementi generali di valutazione:

A) Complessità organizzativa : fino a punti 35, di cui:

a.1. Dimensione organizzativa fino a punti 5
(indica la dimensione complessiva della struttura gestita, rilevata dalla dimensione delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi e la sua obiettiva rilevanza nei processi dell'ente rilevata dalla dimensione delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi.

a.2. Differenziazione organizzativa fino a punti 10
(esprime la varietà e la differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità e degli Uffici interni alla struttura, nonché nei processi amministrativi e di erogazione dei servizi).

a.3) Complessità relazionale fino a punti 10
(indica la complessità relazionale, manifestata dalla rilevanza (in termini di interessi rappresentati), intensità e differenziazione dei soggetti esterni con cui si intrattengono relazioni.

a.4) competenze professionali fino a 10 punti
(esprime la profondità e l'eterogeneità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti, anche di carattere



COMUNE DI TEOLO

PROVINCIA DI PADOVA

normativo, che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento professionale.

B) Responsabilità: questo fattore rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso alla gestione e si pone in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi e con le responsabilità (civile, amministrativa ecc.) che ne derivano. Fino a punti 20

2. La graduazione e pesatura delle diverse posizioni organizzative, sulla base dei criteri di cui al precedente comma è effettuata dall'Organismo di valutazione di cui all'art.11 del "regolamento per la valutazione della performance" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 9.09.2011 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 30.01.2014.

ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE.

La Giunta Comunale provvede con propria deliberazione:

- alla determinazione del budget complessivamente disponibile per le indennità di posizione e di risultato e delle rispettive quote percentuali ai sensi dell'art. 15, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.
- alla quantificazione dell'ammontare dell'indennità annua di posizione spettante a ciascun titolare di posizione organizzativa in misura proporzionale ai punteggi attribuiti alle singole posizioni da parte dell' Organismo di valutazione, secondo la metodologia di cui all'articolo precedente, salva la possibilità di applicazione della maggiorazione prevista dall'art.17, comma 6, del CCNL in caso di personale titolare di posizione organizzativa utilizzato nell'ambito di servizi in convenzione.

tabella

	AREA I-II	AREA III	AREA IV	AREA V	AREA VI
A. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (max p. 35)					
a.1 dimensione organizzativa					
a.2 differenziazione organizzativa					
a.3 complessità relazionale					
a.4 competenze professionali					
B. RESPONSABILITA' (max p.20)					
Totale punti					