

**COMUNE DI AMBIVERE**  
Provincia di Bergamo

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

**NUM. 28 DEL 15-03-2006**

**Oggetto:**     **REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

L'anno duemilasei addì quindici del mese di marzo alle ore 12.00, nella Residenza Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per trattare, tra l'altro dell'oggetto suindicato alla presenza dei Signori:

<b>RAVASIO ALMA</b>	<b>P</b>	<b>SINDACO</b>
<b>BIFFI LAURA</b>	<b>P</b>	<b>ASSESSORE</b>
<b>LEONI ARCANGELO</b>	<b>P</b>	<b>ASSESSORE</b>
<b>ROBERTO ZAMBETTI</b>	<b>A</b>	<b>ASSESSORE</b>
<b>PERICO MATTEO</b>	<b>A</b>	<b>ASSESSORE</b>

Partecipa il Segretario Sig. Dott.ssa Giovanna MOSCATO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuta valida l'adunanza, essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. RAVASIO ALMA in qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'ordine del giorno.

Soggetta a controllo da parte del Co.Re.Co.	N
Immediatamente eseguibile	S
Soggetta a comunicazione ai capigruppo	N

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso :

- che con Delibere di GC n. 68 del 11.06.2003 e n. 89 del 01.09.2004 esecutive ai sensi di legge, si approvava il Regolamento degli uffici e dei servizi di questo Ente;
- che con il Regolamento di cui sopra l'organigramma dell'Ente veniva suddiviso in 5 Settori quali unità organizzative di massimo livello e precisamente:

1. Settore Affari Generali;
2. Settore Finanziario;
3. Settore Gestione e controllo del territorio;
4. Settore Manutenzione e servizi vari;
5. Settore Politiche Sociali.

Visti i provvedimenti sindacali di nomina dei Responsabili dei Settori sotto riportati:

- Responsabile del Settore AA.GG. – Dott.ssa Elena Colombo – Decreto sindacale n. 17/2001 prot. n. 144 del 23.11.2001 e prot. n. 488 del 04.11.2003;
- Responsabile del Settore Finanziario – Medolago Rag. Loredana – prot. n.3817 del 27.05.2005 – Decreto sindacale n. 09/2005;
- Responsabile del Settore Gestione e controllo del Territorio – Geom. Claudio Pozzoni - prot. n. 2/99 del 30.11.1999;

Viste altresì le deliberazioni di Giunta Comunale:

- n. 70/2004, esecutiva ai sensi di legge , con cui si affidava la Responsabilità del Settore Manutenzione e servizi vari al Sindaco pro-tempore;
- n. 32/2005, esecutiva ai sensi di legge, con cui si affidava la Responsabilità del Settore Gestione e Controllo del Territorio al Sindaco pro-tempore.

Preso atto che la misura della Retribuzione di posizione erogata ai Responsabili di settore veniva determinata dal Sindaco sulla base di una valutazione generale e di fatto del relativo settore;

Preso atto altresì che ogni anno con delibera di giunta comunale venivano adottati criteri ai fini della erogazione della retribuzione di risultato ai relativi Responsabili di settore;

Dato atto del disposto dell'art. 10, commi 2 e 3 , CCNL Comparto Regioni Enti Locali del 31.03.99 ai sensi del quale : “ L'importo della Retribuzione di Posizione varia da un minimo di 10.000 euro ad un massimo di 25.000 euro annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.”

Avvertita la necessità di regolamentare in via definitiva e generale la erogazione dei trattamenti accessori spettanti ai Responsabili dei Settori di Questo Ente;

Vista la proposta di Regolamento sulle Posizioni Organizzative predisposta dal Responsabile Servizio Personale in collaborazione con il Direttore Generale quale integrazione al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Dato atto che con nota in data 02.03.06 la proposta di regolamento veniva inviata alle organizzazioni sindacali ai fini di una eventuale concertazione nel rispetto dell'art. 6 CCNL quadriennio normativo 2002/2005 Comparto Regioni Enti Locali;

Dato atto altresì che non è stata richiesta concertazione sindacale sulla proposta di regolamento in oggetto;

Ritenuto meritevole di approvazione il suddetto Regolamento delle posizioni organizzative;

Dato atto della competenza della Giunta in materia di adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (art. 48 D:Lgs n. 267/2000);

Visti i CCNL del Comparto Regioni Enti Locali vigenti;

Acquisito il parere favorevole espressi dal Direttore Generale / Segretario Comunale ai sensi dell'art. 49 - 1° comma del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267;

#### **DELIBERA**

1. DI RICHIAMARE la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. DI APPROVARE il Regolamento delle posizioni organizzative allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. DI CONSIDERARE il Regolamento sulle posizioni organizzative integrazione del vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.
4. DI DICHIARARE, previa apposita distinta votazione, ad unanimità la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del Dlgs. n.267/2000;
5. DI COMUNICARE l'adozione del presente provvedimento ai CapiGruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del Dlgs. n. 267/2000.

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 15.03.2006

VISTO: il parere favorevole di regolarità tecnica , ai sensi dell'art. 49 -1° comma - Dlgs. 267 del 18.08.2000 - Testo Unico degli Enti Locali.

Il Direttore Generale  
Segretario Comunale  
Dr.ssa Giovanna MOSCATO





## COMUNE DI AMBIVERE

### Provincia di Bergamo

- . Valutazione psico-attitudinale.
  - 6. Il provvedimento del Sindaco, nel caso di cui al comma precedente, deve essere motivato rispetto ai requisiti elencati.
  - 7. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza naturale in presenza di:
    - . accertamento dei risultati negativi in relazione agli obiettivi assegnati previa contestazione degli stessi.
- In questo caso dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientranti nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la Posizione Organizzativa.
- . mutamenti organizzativi collegati all'assunzione di nuovi modelli gestionali.

#### ARTICOLO 3 - ORARIO DI LAVORO

1. Il personale incaricato di Posizione Organizzative è tenuto ad effettuare prestazioni di lavoro settimanali non inferiori alle 36 ore e deve organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze dell'ente ed all'espletamento dell'incarico in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici di riferimento.
2. In caso di eccezionali esigenze di servizio e fermo restando il rispetto della prestazione lavorativa settimanale di 36 ore, l'incaricato di Posizione Organizzativa può, compatibilmente con le esigenze di servizio e previa autorizzazione del Segretario Comunale o del Direttore Generale, modificare il proprio orario giornaliero di lavoro.
3. Le Posizioni Organizzative possono essere conferite anche a personale con rapporto di lavoro part-time di durata non inferiore al 50% del rapporto di lavoro a tempo pieno, ai sensi di disposto dall'art. 11 del CCNL 2004.

#### ARTICOLO 4 - PATROCINIO LEGALE ED ASSICURAZIONE

1. Al personale titolare di Posizione Organizzative compete il patrocinio legale nei casi e nelle ipotesi di cui all'art. 43 del CCNL del 14.09.2000.
2. Spetta, altresì, la copertura assicurativa della responsabilità civile salvo i casi di dolo e colpa grave. Il massimale della polizza non può eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

#### ARTICOLO 5 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di Posizione Organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 10 del CCNL del 1999.
2. L'importo delle retribuzioni di cui al comma precedente varia secondo i limiti massimi e minimi determinati dai contratti nazionali vigenti.
3. La retribuzione di posizione è corrisposta in quote mensili e per tredici mensilità. Essa spetta anche nei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro e di assenza per ferie.
4. La retribuzione di risultato viene erogata a seguito di valutazione annuale circa il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati.
5. La retribuzione di posizione assorbe tutte le altre competenze accessorie e le indennità previste dai vigenti contratti collettivi nazionali, compreso il compenso per il lavoro straordinario. Spetta il giorno di riposo compensativo nel caso in cui al responsabile di una posizione organizzativa siano state richieste prestazioni lavorative nei giorni di riposo settimanale.
6. Al personale part-time, titolare di incarico di Posizione Organizzativa, spetta una quota di retribuzione di posizione proporzionale a quella prevista per l'incarico corrispondente ad un orario a tempo pieno.
7. Qualora l'incarico sia inferiore all'anno o nel caso lo stesso venga revocato, la retribuzione di posizione spetta in proporzione ai mesi ed ai giorni di durata dell'incarico.



# COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

## ARTICOLO 6 - CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Ai sensi art. 10, comma 2, del nuovo ordinamento professionale la retribuzione di posizione deve essere graduata in rapporto a ciascuna delle Posizioni Organizzative previamente individuate.
2. La valutazione (pesatura) delle Posizioni Organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione agli incaricati viene effettuata sulla base dei seguenti criteri:

N.	VOCE DI PONDERAZIONE	RILEVANZA DELLA VOCE DI VALUZIONE	PUNTEGGIO MAXIMO
1	Complessità degli obiettivi assegnati	Da valutare in relazione a: -numero di ambiti e progetti da gestire -entità economica in termini di risorse	25
2	Complessità direzionale: a) complessità tecnico-operativa b) relazioni interne c) relazioni esterne d) fabbisogno aggiornamento ed innovazione	Da valutare in relazione a: -grado di variabilità del contesto in cui si opera; -numero totale personale assegnato, articolazione e complessità servizi ed uffici da coordinare -quadro degli interlocutori istituzionali e collegamento con il resto della struttura - istituzioni e destinatari delle prestazioni -fabbisogno di innovazione nei servizi, nei processi e nella attività; variazioni di norme e contesti che richiedono riorganizzazione del servizio e variabilità compiti assegnati o revisione delle procedure	25
3	Grado di professionalità e responsabilità in funzione degli obiettivi assegnati.	Da valutare in relazione al grado di applicazione delle competenze richieste: -conoscenze specialistiche e/o plurisetoriali; -esperienza maturata in ruoli di responsabilità -responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	25
4	Strategicità	Importanza e criticità della posizione rispetto ai programmi lungo-medio termine del Comune, determinati in: a) atti di pianificazione e programmazione rilevanti per impegno o visibilità esterna; b) frequenze interlocuzione, rapporti, contatti con soggetti esterni; c) funzioni di supporto ad altri settori o servizi dell'Ente, funzioni di coordinamento intersettoriale	25
	TOTALE		100



## COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

3. La "ponderazione" della posizione, che si qualifica solo da un punteggio di 10 in poi, è fatta con provvedimento del Sindaco di concerto con il Nucleo di valutazione; con lo stesso provvedimento di nomina viene assegnata la Retribuzione di posizione secondo i seguenti parametri:

Punteggio	Misura della retribuzione
10- 60	€. 5.164,00
61-89	€ 7.000,00
90-99	€. 9.500,00
100	€. 12911,00

### ARTICOLO 7 - DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La Retribuzione di risultato, in percentuale tra il minimo (10%) ed il massimo (25%) della Retribuzione di posizione, viene determinata dal Sindaco ed indicata nel provvedimento di nomina. Di poi essa viene liquidata annualmente, entro il mese di Marzo, a seguito di Valutazione da parte del Nucleo di Valutazione che vi provvede compilando la scheda di Valutazione di cui all'allegato "A" del presente atto.
2. Nella valutazione si tiene conto del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati con il piano dettagliato degli obiettivi (Totale A) con un punteggio massimo pari a 70:
  - Grado conseguimento obiettivi inferiore 30% = 0;
  - Grado conseguimento obiettivi tra 30% e 50% = 30;
  - Grado conseguimento obiettivi tra 50% e 80% =50;
  - Grado conseguimento obiettivi oltre 80% =70e delle capacità gestionali e tecniche (Totale B) con un punteggio massimo pari a 30:
  - . Iniziativa personale =5
  - . Grado di autonomia nella gestione del settore =10
  - . Capacità di gestione e programmazione =10
  - . Grado di comunicazione interna ed esterna =5

La retribuzione di risultato viene pertanto corrisposta nel seguente modo:

- nel caso di valutazione uguale o superiore a 96/100 - 100% dell'indennità di risultato;
  - nel caso di valutazione compresa tra 90 e 95/100 - 80% dell'indennità di risultato;
  - nel caso di valutazione compresa tra 70 e 89/100 - 60% dell'indennità di risultato;
  - nel caso di valutazione compresa tra 51 e 69/100 - 40% dell'indennità di risultato;
  - non è assegnata alcuna retribuzione di risultato per valutazioni inferiori a 50.
3. Nell'attività di valutazione dovrà tenersi conto di:
    - o Riduzione delle risorse umane rispetto a quelle programmate;
    - o Eventi imprevisti sorti durante la gestione;
    - o Incertezza e mutamenti continui delle direttive politiche
  4. In caso di valutazione inferiore a 51/100 il dipendente può chiedere di produrre le proprie osservazioni per la rettifica del giudizio ricevuto. Il nucleo di valutazione esprime il proprio giudizio motivato sulle osservazioni confermando o rettificando il giudizio iniziale.

### ARTICOLO 8 - NORMA FINALE ED ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento integra il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e lo sostituisce nelle parti in contrasto. Il Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data sua di pubblicazione all'Albo Pretorio.



**COMUNE DI AMBIVERE**  
Provincia di Bergamo

Allegato A)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO DI VALUTAZIONE

RESPONSABILE DEL SETTORE

- Sig.

VALUTATORE:

DATA:

Elemento di valutazione	Oggetto della valutazione	Punteggio massimo	Punteggio conseguito	Motivazione
Grado di conseguimento degli obiettivi di gestione	Valutazione dei risultati: si valuta ciò che si fa e come è stato fatto La valutazione fa riferimento al PDO.	70		
	<b>TOTALE A</b>	70		
Iniziativa personale	Viene valutata l'iniziativa personale del dipendente nel presentare progetti o proposte ritenute meritevoli di accoglimento, finalizzati ad introdurre soluzioni organizzative innovative.	5		
Grado di autonomia nella gestione del settore	Viene valutata la capacità di autodeterminazione del personale e la capacità di rispondere con tempestività alle situazioni complesse.	10		
Capacità di gestione e programmazione	Viene valutata: o la capacità di guidare, coordinare e motivare e valutare i collaboratori; o la capacità di valutare le priorità.	10		
Grado di comunicazione	Viene valutata la capacità o di comunicazione interna, intersettoriale e con l'organo politico.	5		
	<b>TOTALE B</b>	30		
	<b>TOTALE A+B</b>	100		

Firma del valutatore \_\_\_\_\_

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della R.S.U. ed alle organizzazioni e confederazioni sindacali di seguito indicate:

Data e Firma del valutato \_\_\_\_\_

Percentuale di retribuzione di risultato \_\_\_\_\_ %



Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

**IL PRESIDENTE**  
RAVASIO ALMA



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott.ssa Giovanna MOSCATO



---

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art. 134, T.U. degli EE.LL., D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.  
Li, 15-03-2006

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott.ssa Giovanna MOSCATO



---

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Della suesposta deliberazione viene iniziata il 26 APR 2006 la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Li 26 APR 2006



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott.ssa Giovanna MOSCATO



---

**ESECUTIVITA'**

La presente dichiarazione è divenuta esecutiva in data 06.05.06 per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134 T.U. degli EELL -Dlgs del 18.08.2000 n. 267.

Li

06.05.2006

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott.ssa Giovanna MOSCATO

