



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 ai Servizi dell'Ente per l'incentivazione del personale che ricopre Posizioni di Specifica Responsabilità ex art. 84 comma 1 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022.**

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

- In base all'organigramma e alle funzioni approvate dalla Giunta Comunale, il dirigente di ciascun Servizio, in relazione ad ambiti di competenza omogenei:
 - compila il modulo descrittivo della posizione di specifica responsabilità (Allegato 1);
 - attribuisce i punteggi, tenendo conto dalla descrizione della posizione, ai parametri previsti dal sistema di pesatura (Allegato 2) definendone il valore economico;
 - 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.
- Il Direttore Generale esamina le proposte dei dirigenti e propone alla Giunta i budget di risorse da assegnare ai Servizi 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...
- La Giunta Comunale, **in base a quanto proposto dal Direttore Generale**, assegna a ciascun Servizio il budget di risorse per l'incentivazione del personale che ricopre Posizioni di Specifica Responsabilità
- Nel caso in cui al Servizio 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.
- Nel caso si rendano necessari cambiamenti organizzativi all'interno dei Servizi 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.

6. A seguito di cambiamenti dovuti a processi di riorganizzazione dell'Ente che impattino sulle funzioni assegnate all/i Servizio/i 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

1. 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

- 2. L'indennità prevista fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, è elevabile ad € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ che svolge funzioni trasversali all'Ente come risultanti dalla scheda descrittiva**

Articolo 4 - Nomina delle Posizioni di Specifica responsabilità

1. Nell'ambito dei dipendenti di ciascun Servizio inquadrati **nelle aree Operatori Esperti (ex categoria B), Istruttori (ex categoria C) e Funzionari ed EQ, (ex categoria 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.

MODULO DESCRITTIVO POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITA'			
COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA	Servizio		
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>Operatori (ex Cat A)</i>		
	<i>Operatori Esperti (ex Cat B)</i>		
	<i>Istruttori (ex Cat C)</i>		
	<i>Funzionari ed EQ (ex Cat 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			
<p><i>Per complessità organizzativa si intende la descrizione:</i> <i>del livello di autonomia della posizione in relazione all'effettiva presenza di posizioni sovra ordinate (dirigenziali, elevate qualificazioni ecc...);</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>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);</i> - <i>della ricaduta delle attività della posizione su altre realtà interne e/o esterne all'Ente</i> - <i>delle responsabilità connesse a procedure e/o procedimenti amministrativi complessi</i> - <i>della variabilità del contesto di riferimento</i> 			
RELAZIONI FUNZIONALI AL RUOLO DELLA POSIZIONE			
<p><i>Per relazioni funzionali al ruolo si intende la descrizione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <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;</i> 			
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	<input type="checkbox"/> amministrative: <input type="checkbox"/> contabili <input type="checkbox"/> relazionali <input type="checkbox"/> informatiche <input type="checkbox"/> linguistiche <input type="checkbox"/> giuridiche <input type="checkbox"/> <i>tecnico-professionali (spec.)</i>
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	<input type="checkbox"/> <i>Capacità di analisi e di sintesi</i> <input type="checkbox"/> <i>Capacità di costruzione e gestione di relazioni plurime</i> <input type="checkbox"/> <i>Autonomia e iniziativa</i> <input type="checkbox"/> <i>Assertività</i> <input type="checkbox"/> <i>Orientamento all'utenza</i> <input type="checkbox"/> <i>Capacità di problem solving operativo</i> <input type="checkbox"/> <i>Capacità di coordinamento e gestione di risorse umane</i> <input type="checkbox"/> <i>Precisione e cura dei dettagli</i> <input type="checkbox"/> <i>Flessibilità di pensiero</i> <input type="checkbox"/> <i>Orientamento al risultato</i> <input type="checkbox"/> <i>Visione d'insieme</i> <input type="checkbox"/> <i>Capacità di negoziare:</i> <input type="checkbox"/> <i>Capacità di applicare le metodologie di verifica e controllo</i>

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								
<i>discreto</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	
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	
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	
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	
inserire X per punteggio scelto	X								
	7 - Il ruolo richiede un'assunzione di responsabilità connesse a procedure/procedimenti complesse/i								
	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	
inserire X per punteggio scelto	X								

	8 - Variabilità del contesto di riferimento								
	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
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								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
	Articolazione utenza								
	10 - Frequenza dei contatti con l'utenza (sia esterna che interna)								
	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
	11 - Etereogeneità dell'utenza con cui ha contatto la posizione								
	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
	Competenze afferenti al ruolo								
	12 - Ampiezza delle conoscenze necessarie per lo svolgimento dei compiti della posizione								
	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
	13 - Frequenza delle azioni di aggiornamento della posizione								
	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
	14 - Necessità di conoscenza del contesto di riferimento (interno e esterno all'Ente)								
	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
	15 - Esperienza lavorativa richiesta dal ruolo								
	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
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								

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