COMUNE *di* COSSIGNANO

PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative

Sommario

Art. 1 - Disposizioni generali

Art. 2 - Area delle posizioni organizzative

Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato

Art. 7 - Incarico ad interim

Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga

Art. 9 - Durata dell'incarico

Art. 10 - Revoca dell'incarico

Art. 11 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

Art. 12 - Entrata in vigore

Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative

Art. 1

Disposizioni generali

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

Art. 2

Area delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Cossignano istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate AREA che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (AREE) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

Art 3

Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Area in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
   a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
   b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
   c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.
2. Nell'ipotesi in cui la titolarità della P.O. rimanga temporaneamente vacante le relative funzioni potranno essere svolte, in via sostituiva e temporanea per un periodo non superiore a 120 giorni, dal Segretario Comunale senza attribuzione di indennità alcuna.

Art. 4

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

Art. 5

Graduazione delle posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.
2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
3. La graduazione deve tenere conto la complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:

	Fascia	Retribuzione
-	fino a punti 55:	€. 5.000,00
-	da punti 56 a punti 65:	€. 5.500,00
-	da punti 66 a punti 75:	€. 6.000,00
-	da punti 76 a punti 85:	€. 6.500,00
-	da punti 86 a punti 90:	€. 7.000,00
-	da punti 91 a punti 95:	€. 10.000,00
-	da punti 96 a punti 99:	€. 13.000,00
-	con punti 100:	€. 16.000,00

Art. 6

Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018.
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia.

Art. 7

Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
3. La Giunta Comunale avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8

Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali , qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, il Sindaco eccezionalmente può, conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà i comuni possono avvalersi per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa indipendentemente dalla categoria di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14/9/2000.
4. La Giunta Comunale, su proposta del Sindaco, anche al fine di operare un contenimento di spesa, può attribuire ai componenti dell'organo esecutivo, in deroga a quanto disposto dall'art. 4 del D. Lgs. nr. 165 del 30 marzo 2001 ed all'art. 107 del D. Lgs. nr. 267 del 18 agosto 2000, la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale. Il contenimento della spesa deve essere documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio.

Art. 9

Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Art. 10

Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:
   a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
   b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.
3. L'atto di revoca comporta:
   a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
   b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
   c) la non attribuzione dell'indennità di risultato.
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 11

Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 12

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore il giorno di esecutività della delibera di approvazione.

Allegato A

Metodologia di valutazione ai fini
della graduazione
della retribuzione di posizione

Prescrizioni metodologiche

Dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti si evince quanto segue: il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo in quanto riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti. Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri".

Tali parametri, per espressa previsione normativa, sono:

a) la rilevanza organizzativa;
b) la complessità organizzativa;
c) le responsabilità gestionali interne ed esterne;
d) la dimensione economica gestita.

Conseguentemente, ai fini della "pesatura" la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all'Amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre, è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del *range* tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'Amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

Articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

		Incidenza
a.	rilevanza organizzativa	24
b.	complessità organizzativa e funzione di direzione	36
c.	responsabilità e complessità gestionale	36
d.	responsabilità finanziaria	04
		Totale 100

A) Rilevanza organizzativa (max punti 24)

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei diversi servizi assegnati e anche nei confronti degli altri settori dell'Ente:

- effettuazione di attività di controllo (2 occasionale; 4 frequentemente; 8 prevalentemente)
- trasmissione di informazioni (2 occasionale; 4 frequentemente; 8 prevalentemente)
- rilascio di pareri (2 occasionale; 4 frequentemente; 8 prevalentemente)

Il punteggio varia in relazione alla frequenza con la quale vengono svolte le attività di controllo, fornite le informazioni e rilasciati i pareri.

B) Complessità organizzativa e funzione di direzione (max punti 36)

Si compone di 3 fattori valutativi così definiti:

Ampiezza ed eterogeneità:

La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	Punti 16
La posizione richiede eterogeneità	Punti 12
La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 8

Professionalità e specializzazione:

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	Punti 16
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	Punti 12
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 8

Numero dipendenti:

Il peso viene ricavato dal numero di dipendenti in organico assegnati alla posizione dell'Ente.

Coordinamento diretto fino a 1 dipendente	Punti 1
Coordinamento diretto fino a 2 dipendenti	Punti 2
Coordinamento diretto fino a 3 dipendenti	Punti 3
Coordinamento diretto oltre a 3 dipendenti	Punti 4

C) Responsabilità e complessità gestionale (max 36 punti)

La responsabilità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'Ente locale. La ricorrenza, inoltre, è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

- Amministrazione del patrimonio (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Attività contrattuale (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Attività di controllo (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Attività di progettazione (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Attività di programmazione (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Attività di regolamentazione (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Attività di tipo sanzionatorio (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Emissione di ordinanze (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Erogazione di contributi (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)

- Gestione del contenzioso (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Gestione delle entrate (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Presidio del territorio (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Produzione di servizi a domanda individuale (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Rapporto con organi giudiziari (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Rappresentanza in giudizio (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Relazioni con il pubblico (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Relazioni con imprese o professionisti (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)
- Rilascio di autorizzazioni (1 occasionale; 1,5 frequentemente; 2 prevalentemente)

D) Dimensione economica (max 4 punti)

Tale dimensione viene così articolata:

valore globale spesa gestita fino a 200.000,00 (punti 1)

valore globale spesa gestita fino a 400.000,00 (punti 2)

valore globale spesa gestita fino a 600.000,00 (punti 3)

valore globale spesa gestita oltre 600.000,00 (punti 4)

SCHEDA DI PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

CRITERI PER LA GRADUAZIONE

AREA _____

FATTORI VALUTATIVI	**PUNTEGGIO ASSEGNATO**		**NOTE**
A) Rilevanza organizzativa			
- effettuazione di attività di controllo	(da 2 a 8)	(_____)	
- rilascio di pareri	(da 2 a 8)	(_____)	
- trasmissione di informazioni	(da 2 a 8)	(_____)	
	Tot	_____	(fino al max punti 24)
B) Complessità organizzativa e funzione di direzione			
- ampiezza ed eterogeneità	(da 8 a 16)	(_____)	
- professionalità e specializzazione	(da 8 a 16)	(_____)	
- numero dipendenti	(da 1 a 4)	(_____)	
	Tot	_____	(fino al max punti 36)

C) Responsabilità e complessità gestionale

Ricorrenza delle attività che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'Ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

(riportare secondo l'ordine delle attività rilevate i punti assegnati)

(_____)

Tot _____ (fino al max punti 36)

D) Dimensione economica

Si propone di valutare il grado di complessità connesso all'entità delle risorse economiche annualmente affidate alla responsabilità della posizione.

Tot _____ (fino al max punti 4)

TOTALE GENERALE _____ (fino al max punti 100)