COMUNE DI CAPITIGNANO

Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative

Sommario

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni organizzative 3
Articolo 2 – Criteri generali per il conferimento di incarichi di posizione organizzativa 3
Articolo 3 – Scadenza, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione organizzativa 4
Articolo 4 Trattamento economico accessorio 5
Articolo 5 – Metodologia per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa 5
Articolo 6 – Attribuzione incarico di posizione organizzativa ad interim 7
Allegato A – Scheda per la graduazione delle posizioni di lavoro 9

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, sono istituite le posizioni di lavoro di cui di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 13 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

2. In conformità all'art. 17, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni locali del 21/5/2018, nel Comune di Capitignano, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, tali posizioni organizzative coincidono con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate servizi, 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. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferita la responsabilità di un servizio è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato in base al sistema di graduazione vigente nell'ente.

4. Nell'ente sono istituite numero 4 posizioni organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018, per la direzione dei seguenti servizi: amministrativo, finanziario, polizia locale e tecnico.

5. In considerazione delle ridotte dimensioni dell'ente e dell'esiguo numero di dipendenti non è prtevista l'istituzione di posizioni organizzative di cui alla lettera b dell'articolo 13 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.

Articolo 2 – Criteri generali per il conferimento di incarichi di posizione organizzativa

1. Le posizioni organizzative sono conferite a dipendenti di categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato, anche assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000.

2. Il conferimento della responsabilità del servizio e conseguentemente delll'incarico di posizione organizzativa, è disposta con provvedimento motivato del sindaco in conformità con le disposizioni di cui all'articolo 50, comma 10, e 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000.

3. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:

a. **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità di espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito.
b. **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio
c. Eventuali **procedimenti disciplinari**

d. **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale

e. **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.

4. Non possono essere conferiti incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti che nei due anni precedenti siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o nei confronti dei quali sia stato aperto un procedimento disciplinare non ancora concluso con provvedimento di archiviazione.

5. Al fine di garantire la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, nelle seguenti ipotesi, possono essere destinatari di incarichi di posizione oreganizzativa anche dipendenti di categoria C, che siano in possesso delle necessarie capacità e competenze professionali:

a) non siano previsti in dotazione organica posti di categoria D;

b) pur essendo presenti in dotazione organica posti di categoria D, questi risultino tutti vacanti, oppure, non sia possibile attribuire ai dipendenti di categoria D in servizio un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste.

Articolo 3 – Scadenza, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.

2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato dal Sindaco, oltre che per ragioni disciplinari, per una delle seguenti motivazioni:

- intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
- valutazione negativa della performance individuale;
- inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento

5. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.

6. La valutazione negativa della performance individuale deve essere accertata attraverso le risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

7. L'inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento deve essere accertata e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.

8. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca , acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato che può farsi assistere da un'organizzazione sindacale o da persona di sua fiducia.

9. La revoca dell'incarico comporta la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza e conseguente perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.

Articolo 4 Trattamento economico accessorio

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.

Articolo 5 – Metodologia per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa

1. Il valore economico di ciascuna posizione organizzativa è deteminato applicando una metodologia di graduazione che tiene conto dei seguenti parametri misurati

a. rilevanza organizzativa
b. complessità organizzativa
c. responsabilità e complessità gestionale
d. dimensioni economiche gestite.

2. Ciascun parametro è misurato sulla base degli indicatori e dei criteri dettagliati nella tabella che segue.

Parametri	INDICATORE	CRITERIO e PUNTEGGIO
Rilevanza organizzativa (max punti 15)	Rilascio di pareri e/o visti	(**da 1 a 5 punti**) Il punteggio varia in relazione alla **frequenza** con la quale vengono forniti i pareri e i visti
	Strategicità dell'area rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: **1 punti** Media: **fino a 3 punti** Alta: **fino a 5 punti**
	Effettuazione di attività di controllo e vigilanza	**(da 1 a 5 punti)** Il punteggio varia in relazione alla frequenza con la quale vengono effettuate le attività
Complessità organizzativa (max punti 40)	Numero risorse umane assegnate	**Fino a 5 punti, calcolati mediante la formula:** (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili nell'ente Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane**: 0 punti**
	Numero servizi	**Fino a 5 punti calcolati mediante la formula:** (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura
	Complessità dei procedimenti	Bassa: **3 punti** Media: **fino a 5 punti** Alta: **fino a 10 punti**
	Ampiezza ed eterogeneità	a) La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità **Punti 10** b) La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo eterogeneo **Punti 5** c) La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale **Punti 1**
	Professionalità specializzazione	La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale **Punti 10** La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza **Punti 5** La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale **Punti 1**
Responsabilità e Complessità gestionale **(max punti 90)**	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: **fino a 3 punti** Medio**: fino a 6 punti** Alto: **fino a 10 punti**
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: **fino a 3** Medio**: fino a 6 punti** Alto: fino a **10 punti**
	Grado di complessità del sistema relazionale (le relazioni esterne e interne)	Basso: **fino a 3 punti** Medio: **fino a 6punti** Alto (relazioni con pubblico, imprese e professionisti): **fino a 10 punti**
	Svolgimento delle seguenti attività	**Sì/no**
	vicesegretario	15
	Rilascio di autorizzazioni	**Occasionalmente (1) – frequentemente (2) – prevalentemente (3)**
	Amministrazione del patrimonio	
	Erogazione di contributi	
	Organizzazione di servizi a domanda individuale	
	Gestione del contenzioso	
	Attività di progettazione	
	Attività di programmazione	
	Attività di regolamentazione	

	Attività di tipo sanzionatorio	
	Attività contrattuale	
	Gestione delle entrate	
	Rappresentanza in giudizio	
	Presidio del territorio	
	Rapporto con organi giudiziari	
	Emissione di ordinanze	
Dimensioni economiche gestite **(max punti 15)**	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino ad 1.000.000: fino a 5 punti Fino ad 2.000.000: fino a 10 punti Fino ad 3.000.000: fino a 15 punti

3. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio in base agli indicati criteri. A ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun parametro compilando l'allegata scheda "A)".

4. Il valore economico della singola posizione è determinato, in ragione del punteggio conseguito, all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili per tali finalità che non potrà in ogni caso superare quella stabilita del contratto collettivo nazionale.

5. L'istruttoria tecnica finalizzata alla graduazione delle singole posizioni organizzative è normalmente di competenza del Nucleo di valutazione.

6. In esito al processo di graduazione il Nucleo di valutazione formula una proposta di graduazione delle posizioni, da sottoporsi all'approvazione della Giunta la Giunta comunale, collocando ciascuna posizione in una delle seguneti fasce di retribuzione:

1	fino a 25	5.000,00
2	da 26 a 40	5.001,00 a 6.500,00
3	Da 41 a 65	6.501,00 a 8.000,00
4	Da 66 a 75	8.001,00 a 9.000,00
5	da 75 a 85	Da 9001,00 a 10.000,00
6	Da 86 a 110	Da 10.001,00 a 12.000,00
7	Da 111 a 160	fino a 16.000,00

Articolo 6 – Attribuzione incarico di posizione organizzativa ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente, in servizio dell'Ente, già titolare di posizione organizzativa, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.

2. In questo caso al titolare dell'incarico ad interim, è corrisposto, nell'ambito della retribuzione di risultato, 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 della collaborazione del Nucleo di valutazione determina le citate percentuali tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Allegato A – Scheda per la graduazione delle posizioni di lavoro

INDICATORE	CRITERIO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Rilevanza organizzativa (max punti 15)	Rilascio di pareri e/o visti	(**da 1 a 5 punti**) Il punteggio varia in relazione alla **frequenza** con la quale vengono forniti i pareri e i visti	
	Strategicità dell'area rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: **1 punti** Media: **fino a 3 punti** Alta: **fino a 5 punti**	
	Effettuazione di attività di controllo e vigilanza	**(da 1 a 5 punti)** Il punteggio varia in relazione alla frequenza con la quale vengono effettuate le attività	
Complessità organizzativa (max punti 40)	Numero risorse umane assegnate	**Fino a 5 punti, calcolati mediante la formula:** (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane**: 0 punti**	
	Numero servizi	**Fino a 5 punti calcolati mediante la formula:** (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: **3 punti** Media: **fino a 5 punti** Alta: **fino a 10 punti**	
	Ampiezza ed eterogeneità	d) La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità **Punti 10** e) La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo eterogeneo **Punti 5** f) La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale **Punti 1**	
	Professionalità specializzazione	La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale **Punti 10** La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza **Punti 5** La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale **Punti 1**	
Responsabilità e Complessità gestionale **(max punti 30)**	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: **fino a 3 punti** Medio**: fino a 6 punti** Alto: **fino a 10 punti**	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: **fino a 3** Medio**: fino a 6 punti** Alto: fino a **10 punti**	
	Grado di complessità del sistema relazionale (le relazioni esterne e interne)	Basso: **fino a 3 punti** Medio: **fino a 6punti** Alto: **fino a 10 punti**	
	Svolgimento delle seguenti attività	**Sì/no**	
	vicesegretario	15	
	Rilascio di autorizzazioni	**Occasionalmente (1) – frequentemente (2) – prevalentemente (3)**	
	Amministrazione del patrimonio		
	Erogazione di contributi		
	Organizzazione di servizi a domanda individuale		
	Gestione del contenzioso		
	Attività di progettazione		
	Attività di programmazione		

	Attività di regolamentazione		
	Attività di tipo sanzionatorio		
	Attività contrattuale		
	Gestione delle entrate		
	Rappresentanza in giudizio		
	Presidio del territorio		
	Rapporto con organi giudiziari		
	Emissione di ordinanze		
Dimensioni economiche gestite **(max punti 15)**	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino ad 1.000.000: fino a 5 punti Fino ad 2.000.000: fino a 10 punti Fino ad 3.000.000: fino a 15 punti	
		TOTALE PUNTEGGIO	