

COMUNE DI AMATRICE

PROVINCIA DI RIETI

**REGOLAMENTO
PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Possono essere incaricati della titolarità posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL, con esclusione delle previsioni dell'art. 18 del citato CCNL.

2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative ed alla luce dei limiti di spesa.

3. Qualora al titolare di una posizione organizzativa venga attribuito ad interim un ulteriore settore, la maggiorazione dell'indennità di posizione sarà rideterminata dall'O.I.V. (dal 15 al 25 del valore assegnato).

Art. 4 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato B, così articolati:

- a) collocazione della struttura;
- b) complessità organizzativa;
- c) professionalità richiesta;
- d) autonomia gestionale.

2. Ciascuno dei parametri si articola di fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:

- a) collocazione della struttura (max 30);
- b) complessità organizzativa (max 30);
- c) professionalità richiesta (max 10);
- d) autonomia gestionale (max 40*).

Al fattore sub d) è riconosciuta la possibilità di attribuire la soglia di 40 punti allo scopo di perequare eventuali caratteristiche della posizione che non siano riconosciute nei parametri precedenti, fermo restando il limite massimo di 100 punti attribuibili, nel complesso, alla posizione. Lo stesso riconosce anche il peso dell'attività legata ai procedimenti post sisma e di ricostruzione.

3. È comunque garantito ad ogni titolare di posizione organizzativa il minimo previsto dal CCNL, parametrato al suo orario di lavoro.

Art. 5 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria apicale rispetto al settore.
2. Il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti dall'art. 4 del presente regolamento può essere attribuito con l'atto di conferimento della posizione o con atto separato.
3. Gli incarichi sono conferiti, di norma, sino alla scadenza del mandato del Sindaco, e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, secondo le modalità espresse nell'allegato A del presente regolamento.
4. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 3 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
5. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative, nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato B, è effettuata dal OIV che propone al Sindaco l'adozione dell'atto di approvazione da parte della Giunta Comunale.
2. In caso di incapienza rispetto ai tetti di spesa si procede al taglio proporzionale delle indennità calcolate secondo le modalità previste negli allegati.

Art. 7 - Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali. È comunque riconosciuto lo straordinario in vigore dello stato di Emergenza.

Le ore prestate in eccesso possono essere utilizzate solo per compensare il debito orario.

Art. 8 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

ALLEGATO "A"

CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1) ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni di lavoro che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa. Come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato ed integrato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 - Area delle posizioni organizzative, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" per:

- a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

L'incarico di PO è di natura fiduciaria ed è conferito con decreto del Sindaco a tutti i Responsabili di Struttura complessa appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.

Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi, il Sindaco tiene conto delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti e delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale che emergono dal fascicolo personale.

L'incarico viene conferito per un tempo minimo di 1 anno fino a un massimo di 3 anni, è rinnovabile e alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

Il Comune di Amatrice istituisce una posizione organizzativa per ogni Area come definita dalla vigente Dotazione Organica.

2) REVOCA DELL'INCARICO

L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:

- a. intervenuti mutamenti organizzativi;
- b. valutazione negativa della performance individuale;
- c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.

L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:

- a. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle 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.

3) CONTENUTO DEGLI INCARICHI

L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati una più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale. In particolare il titolare di PO avrà:

- a. responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;
- b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
- c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
- d. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
- e. l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.

Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con il Segretario comunale / Vice Segretario , il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

Ai titolari di Posizione Organizzativa è riconosciuta una indennità di posizione calcolata nelle modalità previste dal Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle Posizioni Organizzative. È inoltre riconosciuta una indennità di risultato come definita nel regolamento sulle performance, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva integrativa.

ALLEGATO "B"

SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1) Collocazione della struttura (max 20 punti)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni in cui si articola in modello organizzativo

1.1) Trasmissione di informazioni alle altre strutture dell'ente

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 1	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 2 a 3	
Frequentemente a qualche struttura	Da 4 a 5	
Frequentemente a tutte le strutture	Da 6 a 7	

1.2) Apposizione di visti o pareri

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 1	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 2 a 3	
Frequentemente a qualche struttura	Da 4 a 5	
Frequentemente a tutte le strutture	Da 6 a 7	

1.3) Effettuazione di specifiche attività per conto di altre strutture dell'ente

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 1	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 2 a 3	
Frequentemente a qualche struttura	Da 4 a 5	
Frequentemente a tutte le strutture	6	

TOTALE	
---------------	--

2) Complessità organizzativa (max 40 punti)

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività controllata

Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	punti da 1 a 2	
Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità	punti da 3 a 4	
Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse	punti 5	

2.2) Grado di responsabilità verso l'esterno

Esercizio di Funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	punti 0	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con cittadini o con utenti interni	punti da 1 a 2	
Funzioni che richiedono costanti relazioni con professionisti o imprese	punti da 3 a 4	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con altre istituzioni	punti 5	

2.3) Articolazione della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categoria

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 6% (rispetto alla dotazione dell'ente)	punti da 1 a 2	
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 6 e 12%	punti da 2 a 7	
Struttura dotata di collaboratori oltre il 12%	punti da 8 a 13	
Struttura dotata di istruttori direttivi	+ 2 punti	

2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

Gestione di tipo ordinario (spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%)	punti 0	
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra 5 e il 7%)	punti da 1 a 5	
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre il 7%)	punti da 6 a 10	
Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale	punti da 11 a 15	

TOTALE	
---------------	--

3) Professionalità richiesta - punteggio massimo 10

3.1) Grado di specializzazione richiesto

Attività procedimentale	punti da 1 a 4	
Attività che richiede specifica professionalità	punti da 6 a 8	
Attività che richiede specifici titoli di studio e abilitazione professionale	punti 10	

TOTALE	
---------------	--

4) Autonomia gestionale (max fino alla concorrenza di 40)

Attribuzione fino a 4 punti per ciascuna delle ricorrenze

Vicesegretario	
Attività legata ai procedimenti post sisma e di ricostruzione	
Rilascio di autorizzazioni o concessioni	
Amministrazione del patrimonio	
Erogazione di sovvenzioni o contributi	
Tutela e valorizzazione ambientale	
Servizi al cittadino	
Gestione del contenzioso	
Attività di studio e progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Relazioni con il pubblico	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Attività impositiva	
Assistenza agli organi politici	
Controllo del territorio	
Rapporto con gli organi giudiziari	
Comunicazione istituzionale	

TOTALE	
---------------	--

5) Riepilogo del punteggio attribuito

1	Collocazione della struttura	
2	Complessità organizzativa	
3	Professionalità richiesta	
4	Autonomia gestionale	
	totale	

6) Fasce di attribuzione del valore di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 20 punti	€ 5.000,00
da 21 a 30 punti	€ 6.000,00
da 31 a 40 punti	€ 7.000,00
da 41 a 50 punti	€ 8.500,00
da 51 a 60 punti	€ 10.000,00
da 61 a 70 punti	€ 11.500,00
da 71 a 80 punti	€ 13.000,00
da 81 a 90 punti	€ 14.500,00
da 91 a 100 punti	€ 16.000,00

7) Modalità di calcolo sul tetto di spesa

L'ente potrebbe avere un tetto di spesa non in grado di soddisfare il risultato della pesatura.

In tal caso si procede nella seguente modalità:

Si procede alla quantificazione del tetto di spesa quale massimo erogabile (A);

Si quantifica il valore della retribuzione di posizione secondo i calcoli sopra descritti riproporzionando lo stesso in caso di part time e tenendo in considerazione anche le indennità spettanti al segretario comunale quantificandolo attraverso il metodo del c.d. "galleggiamento" (B);

Si procede al calcolo del coefficiente (k) di riduzione per l'inserimento nel tetto di spesa ($A/B=k$);

Il coefficiente così ricavato è utilizzato per proporzionare il valore spettante ad ogni Responsabile al tetto di spesa.

Ove, attraverso tale modalità, l'importo della retribuzione di posizione risulti inferiore al minimo previsto dal contratto per uno o più soggetti, lo stesso è adeguato riducendo proporzionalmente i compensi degli altri titolari di Posizione organizzativa.