COMUNE DI ITRI

Provincia di Latina

REGOLAMENTO AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Delibera di Giunta Comunale n. 68 del 23/05/2019

Art. 1- Disposizioni generali

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018 il Comune istituisce l'Area delle Posizioni Organizzative, ossia posizioni di lavoro con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, che richiedono:

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 esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, o, in via eccezionale e temporanea, a personale inquadrato nella categoria C, come previsto dall'art. 17 c. 3 del CCNL 2018.

Le Posizioni sono connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente.

Qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso", fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di Posizione Organizzativa.

II CCNL lascia, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, imponendo esclusivamente che le Posizioni Organizzative devono essere "graduate", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta.

Gli stessi criteri a loro volta possono essere scomposti in variabili ed indicatori.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.

Art. 2 - Area delle posizioni organizzative

Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune 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.

Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Aree che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene con provvedimento del Sindaco ai sensi e per gli effetti degli artt. 50 e 109 del D.Lgs. n° 267/2000, che attribuisce al Capo dell'Amministrazione il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.

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.

Il modello organizzativo adottato con delibera di giunta comunale definisce il numero delle posizioni apicali da attribuire.

Art. 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico di P.O.

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.

Per le posizioni relative alla materia urbanistica ed alla materie economico-finanziarie, non si prescinde dal titolo di studio della laurea nelle materie specifiche.

L’individuazione dovrà avvenire con provvedimento debitamente motivato con riferimento ai criteri sopra indicati e dovrà essere preceduta da un interpello inteso a raccogliere le manifestazioni d’interesse dei dipendenti aventi i requisiti richiesti.
L’attivazione di un incarico ex art 110 di per se comporta il conferimento dell’incarico di posizione organizzativa.

Art. 4 - Durata dell’incarico

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. 5 - Revoca dell’incarico

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, tenuto conto dei referti del nucleo di valutazione;

c) inosservanza delle direttive del Sindaco e/o del Segretario Generale;

d) responsabilità per comportamento particolarmente grave e/o reiterato, soprattutto con riferimento a danni o pregiudizi di altra natura subiti dall’Ente a seguito del comportamento;

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.
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) l’attribuzione dell’indennità di risultato limitatamente al periodo di titolarità della posizione;

d) eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.

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. 6- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

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.

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. 7 - Retribuzione di posizione e di risultato

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.

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.

Le risorse destinate a remunerare le indennità, di posizione e risultato, spettanti ai titolari di posizione organizzativa, anche dopo l'aggiornamento dei valori minimi e massimi contenuto nell'art. 15, comma 2, del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, devono complessivamente osservare, sommate alle risorse confluenti nei fondi per la contrattazione integrativa, di cui all'art. 67 del medesimo CCNL, il limite di finanza pubblica posto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

Pertanto, il valore della spesa da considerare ai fini del rispetto del tetto per il trattamento accessorio delle posizioni organizzative è, nei comuni privi di dirigenza, quello stanziato direttamente in bilancio sempre che il valore della stessa sia corrispondente al valore complessivo contrattualmente previsto da attribuire ai dipendenti titolari delle posizioni organizzative.

Art. 8 - Graduazione delle posizioni organizzative

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 sulla base della proposta di pesatura effettuata del Nucleo di Valutazione od organismo con compiti analoghi.

Il sistema di valutazione prevede l'individuazione di criteri che a loro volta si scompongono in elementi e sotto elementi di valutazione, con punteggi collegati a ciascun indicatore, come riportato nella Tabella allegato A), al presente regolamento, come sotto riportati:

FATTORI DI VALUTAZIONE

A) Complessità organizzativa;

B) Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire;

C) Posizione funzionale dell'unità organizzativa;

D) Competenza professionale;

E) Responsabilità gestionali.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima di € 5.000,00 fino ad un massimo di € 16.000,00 =, annui lordi per tredici mensilità.

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, a ciascuna posizione organizzativa è assegnato un punteggio, sulla base dei parametri contenuti nell'allegato A) del presente regolamento che ne individua il valore economico.

L'indennità è determinata in base al punteggio attribuito e la relativa fascia di appartenenza come riportato nella tabella allegato A) del presente regolamento.

Art. 9 - Valutazione e retribuzione di risultato

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 di valutazione a tal fine adottato dall'ente.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018

Art. 10 - Incarico ad interim

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.

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.

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. 11 - Attribuzione incarico in deroga

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 e, per le posizioni prima individuate, dei necessari titoli di studio.

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.

Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato compresa tra 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro, e, 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.

Art. 12 – Entrata in vigore

Il presente regolamento che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, entra in vigore il giorno 23/05/2019 ed abroga ogni precedente disposizione contraria.

COMUNE DI ITRI

PROVINCIA DI LATINA

Allegato A)

AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE - SISTEMA DI GRADUAZIONE
CRITERI DI VALUTAZIONE APPROVATI CON DELIBERA DI G.C. N.____ del _____

Criteri	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Complessità organizzativa	Risorse umane gestite - da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte (le unità lavorative assegnate in quota parte si computano comunque come una unità)	Fino a 3 unità	4	
		Da 4 a 5 unità	6	
		Da 6 a 9 unità	8	
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti SU delega o su PEG. E costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	
		Oltre 30	10	
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega c su PEG. É data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	
		Fino a 800.000	6	
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Tipologia dei processi - da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	

		Elevata	10	
	Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Posizione funzionale dell'unità organizzativa	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco. Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Competenza professionale	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati	Media	4	4
		Significativa	6	

	nell'anno precedente a quello di valutazione	Rilevante	8	
		Elevata	10	

Tabella esemplificativa di attribuzione del punteggio per la determinazione della retribuzione di Posizione Organizzativa

COEFFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO RAGGIUNGIBILE: **135** PUNTI

FORMULA DI APPLICAZIONE

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata:

Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 16.000,00

Importo della retribuzione di Posizione minima attribuibile € 5.000,00

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa in base al punteggio conseguito:

- fino a 69 _____ € 5.000,00;
- da 70 a 85 _____ € 6.000,00;
- da 86 a 90 _____ € 7.500,00;
- da 91 a 110 _____ € 9.000,00;
- da 111 a 125 _____ € 10.500,00;
- oltre 126 _____ € 16.000,00.