

COMUNE DI CASTELMASSA

(Provincia di Rovigo)



***REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO,
VALUTAZIONE E REVOCA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
Categorie D - C***

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina dell'area delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21/05/2018.

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Il presente regolamento disciplina le modalità di conferimento delle Alte Professionalità (art. 10 del CCNL del 22.01.2004) stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata, nonché nel rispetto del limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo del trattamento economico accessorio non può superare l'importo stanziato nell'anno 2016.

ART. 2 – DEFINIZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Con il termine "Posizione Organizzativa" s'intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

1. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
2. 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta le seguenti funzioni:
 - a) gestione delle attività che fanno capo alla struttura;
 - b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/1990 e delle conseguenti attività, se non delegati ai dipendenti del proprio settore;
 - e) svolgimento delle attività di controllo connesse al ruolo.

ART. 4 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale, definisce l'organigramma dell'Ente ed individua l'area/settori delle posizioni organizzative che richiedono la direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Ai fini dell'istituzione delle aree/settori delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, assumono rilievo i servizi da espletare e la complessità ed articolazione dei relativi processi/procedimenti.

3. L'incarico di posizione organizzativa e di alte professionalità viene conferito con decreto sindacale e con le modalità di cui all'articolo seguente.

ART. 5 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Castelmasa, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali (Aree) sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.
2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale (Area) è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.
3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del sindaco, a dipendenti appartenenti alla categoria D.
4. Gli incarichi sono conferiti dal Sindaco, con proprio decreto scritto e motivato, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, a dipendenti di categoria D, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
5. Per il conferimento degli incarichi, si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisiti.
6. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco, effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri, desumibili dallo stato di servizio e dal CV dei dipendenti dell'ente:
 - a) titoli culturali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale acquisita e sviluppata anche attraverso l'esperienza maturata con l'inquadramento nella categoria D (*capacità di organizzazione, di efficiente gestione ed utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali, capacità di lavorare in gruppo*);
 - d) attitudine a ricoprire il ruolo, capacità di perseguimento degli obiettivi e di conseguimento dei risultati, orientamento all'innovazione.
7. Nel caso in cui nell'Ente, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati nella categoria D, non sia possibile attribuire agli stessi l'incarico di posizione organizzativa per carenza delle specifiche competenze professionali richieste, il Sindaco, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, può conferire l'incarico, in via eccezionale e temporanea, anche a personale inquadrato nella categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
8. L'Ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4, 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.
9. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del comma 4, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa, nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 18 del CCNL del 21.05.2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.

ART. 6 DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti con periodicità di norma annuale e

comunque per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

2. La durata degli incarichi non può essere, in via ordinaria, inferiore ad un anno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere: in ogni caso, la durata dell'incarico non potrà eccedere il mandato elettivo del Sindaco, protraendosi non oltre quarantacinque (45) giorni successivi a quello di svolgimento delle elezioni amministrative, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa.

ART. 7 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati dal Sindaco, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza prevista, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale: in quest'ultima circostanza, prima di procedere alla revoca dell'incarico, il Sindaco, assistito dal Segretario Comunale, previa formale contestazione scritta degli inadempimenti all'interessato, acquisisce, nei successivi 15 giorni, le osservazioni e controdeduzioni del dipendente, da discutere in un successivo confronto, nel corso del quale il medesimo può farsi supportare dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato: il dipendente resta, comunque, inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Segretario Comunale, se non viene individuato *ad interim* un altro dipendente già titolare di posizione organizzativa, il cui trattamento economico è definito dal successivo art. 9, comma 4.

ART. 8 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa e alte professionalità è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e delle indennità previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito 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. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
5. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL del 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal medesimo art. 67.
6. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato,

possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 18 del CCNL del 21/05/2018; il rapporto tra di essi e la retribuzione di risultato è definito dalla Contrattazione Integrativa, così come i criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato stessa.

ART. 9 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La proposta di graduazione delle posizioni organizzative è effettuata dal Nucleo di Valutazione, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento, e deliberata dalla Giunta Comunale, che può, motivandolo, modificarne gli esiti;
2. La graduazione deve tenere conto della complessità organizzativa, della rilevanza delle responsabilità gestionali, amministrative, contabili, civili e penali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito e della professionalità specifica correlata al ruolo.
3. Le risultanze dell'applicazione dei criteri adottati sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi, rispettivamente, al personale inquadrato in categoria D, ed inquadrato nella categoria C nelle circostanze di cui al comma 4, dell'art. 5 del presente regolamento:
 - per il personale inquadrato in categoria D, per un importo minimo di €. 5.000,00 fino ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, così ripartiti:

Punteggio fino a 40	€ 6.000,00
Punteggio da 41 fino a 50	€ 7.500,00
Punteggio da 51 fino a 60	€ 8.500,00
Punteggio da 61 fino a 70	€ 9.000,00
Punteggio da 71 fino a 80	€ 10.000,00
Punteggio da 81 fino a 85	€ 11.000,00
Punteggio da 86 fino a 90	€ 12.000,00
Punteggio da 91 fino a 95	€ 14.000,00
Punteggio da 96 fino a 98	€ 15.500,00
Punteggio oltre 98	€ 16.000,00

- per il personale inquadrato in categoria C, per un importo minimo di €. 3.000,00 fino ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, così ripartiti:

Punteggio fino a 40	€ 3.000,00
Punteggio da 41 fino a 50	€ 3.500,00
Punteggio da 51 fino a 60	€ 4.000,00
Punteggio da 61 fino a 70	€ 4.500,00
Punteggio da 71 fino a 80	€ 5.500,00
Punteggio da 81 fino a 85	€ 6.500,00

Punteggio da 86 fino a 90	€ 7.500,00
Punteggio da 91 fino a 95	€ 8.500,00
Punteggio da 96 fino a 98	€ 9.000,00
Punteggio oltre 98	€ 9.500,00

4. La pesatura viene proposta dal Nucleo di Valutazione, coadiuvato dal Segretario Comunale, e sottoposta alla Giunta Comunale. La Giunta Comunale delibera la pesatura finale, tenendo conto anche dei limiti finanziari di legge vigenti nel tempo, mentre il Sindaco, successivamente, la recepisce nel decreto di nomina dei titolari di posizione organizzativa.

ART. 10 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di posizione organizzativa sono valutati dal Nucleo di Valutazione e dal Sindaco, sentito il Segretario Comunale, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O..
2. La retribuzione di risultato potrà essere erogata nel rispetto dei criteri generali stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa, come previsto dall'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL del 21.05.2018 e nella misura determinata ai sensi dell'art. 15 c. 4 del CCNL 2016-2018.

ART 11 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali e Decentrati che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

ALLEGATO 1: SCHEDA DI GRADUAZIONE

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PESO	PUNTI
Collocazione e struttura organizzativa	Posizione nella struttura dell'Ente	<input type="checkbox"/> Settore costituito da un solo servizio	1	
		<input type="checkbox"/> Settore costituito da due/tre servizi	3	
		<input type="checkbox"/> Settore costituito da oltre tre servizi	5	
	Impatto servizi con l'utenza	<input type="checkbox"/> Impatto contenuto	5	
<input type="checkbox"/> Impatto rilevante		10		
Complessità organizzativa	Numero di risorse umane assegnate	<input type="checkbox"/> Due unità	4	
		<input type="checkbox"/> Da tre a quattro unità	7	
		<input type="checkbox"/> Oltre quattro unità	10	
	Tipologia e complessità delle relazioni interne ed esterne	<input type="checkbox"/> Limitato livello di complessità	5	
		<input type="checkbox"/> Medio livello di complessità	8	
		<input type="checkbox"/> Elevato livello di complessità	15	
	Professionalità specifica correlata al ruolo	<input type="checkbox"/> Grado ordinario di conoscenze giuridiche, tecniche, contabili e gestionali con saltuaria necessità di aggiornamento	5	
		<input type="checkbox"/> Grado medio di conoscenze giuridiche, tecniche, contabili e gestionali con periodica necessità di aggiornamento	10	
		<input type="checkbox"/> Grado elevato di conoscenze giuridiche, tecniche, contabili e gestionali con frequente necessità di aggiornamento	15	
	Complessità dell'attività	<input type="checkbox"/> Omogeneità normativa, con limitati margini interpretativi e ridotti spazi di discrezionalità nella gestione delle attività	2	
		<input type="checkbox"/> Parziale eterogeneità normativa, con discreti margini interpretativi e analoghi spazi di discrezionalità nella gestione delle attività	6	
		<input type="checkbox"/> Notevole eterogeneità normativa, con elevati margini interpretativi e ampi spazi di discrezionalità nella gestione delle attività	10	
		<input type="checkbox"/> Fino al 20% delle spese e entrate rispetto al totale	3	
Responsabilità gestionale	Valore globale delle somme gestite (budget assegnato)	<input type="checkbox"/> Fino al 40% delle spese e entrate rispetto al totale	5	
		<input type="checkbox"/> Fino al 60% delle spese e entrate rispetto al totale	8	
		<input type="checkbox"/> Oltre il 60% delle spese e entrate rispetto al totale	10	
	Grado di responsabilità a rilevanza organizzativa	<input type="checkbox"/> Circoscritte allo svolgimento delle proprie mansioni con limitata presenza di attività di coordinamento e direzione	0	
		<input type="checkbox"/> Relative ad attività e funzioni anche diverse ma relativamente omogenee per natura ed obiettivi. Significativa presenza di attività di coordinamento e direzione	6	
		<input type="checkbox"/> Relative anche ad attività e funzioni diverse per natura ed obiettivi. Rilevante ampiezza dell'attività di coordinamento e direzione	10	
	Responsabilità decisionale e livello di rischi connessi	<input type="checkbox"/> Basso grado di esposizione a conseguenze amministrative contabili, civili e penali.	3	
		<input type="checkbox"/> Medio grado di esposizione a conseguenze amministrative contabili, civili e penali	6	
		<input type="checkbox"/> Elevato grado di esposizione a conseguenze amministrative contabili, civili e penali	15	
TOTALE				