

COMUNE DI PIETRAFITTA

PROVINCIA DI COSENZA

REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE

Approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n...27 del 02/05/2019

Art.1

Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, nonché per la pesatura delle posizioni e per la misurazione delle performance ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato.

Art.2

Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Il comune istituisce le posizioni organizzative, che costituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

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.

2. Tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale vigente, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente regolamento.

Art. 3

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.

Art. 4

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco con proprio decreto motivato, per un periodo non superiore a 3 anni, rinnovabile con le medesime formalità, 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 D.

2. Gli incarichi vengono conferiti secondo i seguenti criteri:

- inquadramento in Cat. D;
- possesso di titolo di studio rispondente/compatibile al profilo da ricoprire, secondo l'inquadramento e le normative vigenti;
- eventuali abilitazioni pertinenti all'incarico;
- esperienza professionale acquisita.

3. Nel caso di più figure compatibili con tali elementi, il segretario generale effettuerà una apposita istruttoria, anche previo avviso interno, per acquisire le disponibilità e per individuare l'esperienza professionale dei candidati, l'eventuale formazione ulteriore, i requisiti culturali posseduti e quant'altro necessario per una piena valutazione.

4. Il sindaco provvede quindi con atto definitivo all'attribuzione dell'incarico, tenendo conto delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacità professionale dei candidati.

5. In via eccezionale e temporanea, in caso di assenza all'interno dell'ente di figure di cat. D competenti e idonee all'incarico da assegnare, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi, il sindaco può incaricare un dipendente di categoria C, per il tempo necessario, massimo di tre anni, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale incarico non è rinnovabile, a meno che non siano avviate le procedure per la copertura del posto con un profilo di cat.D.

6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza del periodo stabilito con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In tale seconda ipotesi, la revoca è soggetta a procedura di contraddittorio con l'interessato, anche assistito da difensore o organizzazione sindacale.

7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione di cui al presente regolamento. Il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

8. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione della performance. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della c.d. retribuzione di risultato.

Art. 5

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizioni organizzativa è composto da: - retribuzione di posizione - retribuzione di risultato.

2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti, secondo le indicazioni dei Contratti collettivi.

4. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori e compensi aggiuntivi espressamente previsti dal CCNL 2018 (art.18), sussistendone le condizioni.

Art. 6

Retribuzione di posizione. Criteri di graduazione e calcolo

1. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
2. Nelle ipotesi di un incarico conferito a personale di cat. C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
3. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai seguenti parametri nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A: - grado di complessità della struttura ; - rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali; alta professionalità.
4. La pesatura delle posizioni organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione dell'Ente, che propone al Sindaco l'adozione del relativo atto.
5. Fino ad una eventuale modifica della struttura o dei servizi, la valutazione si intende confermata anche per gli anni successivi.
6. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50%. In tal caso, il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Art. 7

Retribuzione di risultato

1. Il comune definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A.
2. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti previsti dalla normativa contrattuale vigente.
3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

Art. 8

Sostituzione del titolare di posizione organizzativa e incarico ad interim, e incarico presso altro ente

1. Nei casi in cui si preveda un'assenza continuativa del titolare, di durata superiore a 60 giorni, o in caso di vacanza del posto in pianta organica, ad esclusione del periodo di ferie e dell'astensione obbligatoria per maternità, il titolare della posizione organizzativa può essere sostituito con altro dipendente di categoria D, con atto del Sindaco e con le modalità di cui ai precedenti articoli. Per il periodo della sostituzione al titolare assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione. Tale compenso, nella medesima misura, viene corrisposto al sostituto.

2. 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 di tali percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi.

4. Nel caso di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, ex artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, sono corrisposte secondo quanto disposto dal CCNL 2018: l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico. Analogamente, l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo la graduazione della posizione e con riproporzionamento in base alla prestazione lavorativa. Tale ultima voce può essere incrementata con una maggiorazione non superiore al 30% della stessa.

Art.9 Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo secondo le norme statutarie. È fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare. Esso è pubblicato per giorni 15 nel sito istituzionale dell'Ente, per mera pubblicità di notizia.

Metodologia per la pesatura e determinazione dei valori economici da attribuire alle posizioni organizzative

La graduazione delle posizioni organizzative e del relativo trattamento economico viene effettuata con il metodo della comparazione dei parametri, secondo i seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio indicato:

A) Grado di complessità organizzativa: punteggio massimo 40

1- Grado di eterogeneità dell'attività assegnata

Non rilevante	=	Punti 0
Significativo	=	Punti da 1 a 4
Elevato	=	Punti da 5 a 7
Molto elevato	=	punti da 8 a 10

2- Rilevanza strategica per l'Ente delle attività svolte

Non rilevante	=	Punti 0
Significativo	=	Punti da 1 a 4
Elevato	=	Punti da 5 a 7
Molto elevato	=	punti da 8 a 10

3- Articolazione della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categorie

Non rilevante	=	Punti 0
Significativo	=	Punti da 1 a 4
Elevato	=	Punti da 5 a 7
Molto elevato	=	punti da 8 a 10

4- Entità risorse finanziarie assegnate

Non rilevante	=	Punti 0
Significativo	=	Punti da 1 a 4
Elevato	=	Punti da 5 a 7
Molto elevato	=	punti da 8 a 10

B) Grado di rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali: punteggio massimo 40

1- Grado di responsabilità verso l'esterno

Non rilevante	=	Punti 0
Significativo	=	Punti da 1 a 7
Elevato	=	Punti da 8 a 13
Molto elevato	=	punti da 14 a 20

2- Competenza manageriale e professionale richiesta

Non rilevante	=	Punti 0
Significativo	=	Punti da 1 a 7
Elevato	=	Punti da 8 a 13
Molto elevato	=	punti da 14 a 20

C) Alta professionalità : punteggio massimo 20

1- Variabilità dei procedimenti e dei progetti e del sistema normativo di riferimento

Non rilevante	=	Punti 0
Significativo	=	Punti da 1 a 4
Elevato	=	Punti da 5 a 7
Molto elevato	=	punti da 8 a 10

2- Grado di specializzazione e attività di formazione richiesta

Non rilevante	=	Punti 0
Significativo	=	Punti da 1 a 4
Elevato	=	Punti da 5 a 7
Molto elevato	=	punti da 8 a 10

Una volta calcolato , per ciascuna posizione organizzativa, il valore di posizione definitivo, la posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione che ne determina l'importo da liquidare. A tal fine sono individuate le seguenti fasce di retribuzione di posizione:

Per la categoria D		Per la categoria C	
VALORE	RETRIBUZIONE	VALORE	RETRIBUZIONE
Fino a 20 punti	€ 5.000	Fino a 20 punti	€ 3.000
Da 21 a 40 punti	€ 6.000	Da 21 a 40 punti	€ 4.000
Da 41 a 60 punti	€ 6.500	Da 41 a 60 punti	€ 4.500
Da 61 a 70 punti	€ 7.200	Da 61 a 70 punti	€ 5.200
Da 71 a 80 punti	€ 10.000	Da 71 a 80 punti	€ 6.000
Da 81 a 90 punti	€ 13.000	Da 81 a 90 punti	€ 8.000
Da 91 a 100 punti	€ 16.000	Da 91 a 100 punti	€ 9.500