

Allegato "A"

COMUNE DI CHIEVE
(Provincia di Cremona)

REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE

§ 1 - Premessa

Ai sensi degli artt. 13 e segg. del CCNL 21.05.2018 l'Ente istituisce l'area delle posizioni organizzative, 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.

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

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 della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

Il CCNL lascia, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, imponendo esclusivamente che le Posizioni Organizzative siano graduate, ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

La graduazione delle posizioni organizzative è effettuata dal Nucleo di Valutazione ed approvata in seconda istanza dalla Giunta, che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alle fasce di punteggi.

La graduazione è il risultato della somma di punteggi ottenuti sulla base di un elenco di criteri tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa. Le fonti informative per l'attribuzione dei punteggi sono:

- a) documenti interni (bilancio di previsione, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, ecc.);
- b) conoscenze esplicitate dal Sindaco, dal Segretario dell'Ente.

§ 2 - Area delle Posizioni Organizzative

Nel rispetto dei criteri contenuti nelle disposizioni seguenti sono istituite, presso il Comune di Chieve, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21.05.2018, posizioni di lavoro caratterizzate dalla assunzione diretta di responsabilità di prodotto e risultato, per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, coincidenti con l'Unità di massima dimensione organizzativa dell'Ente.

L'Ente determina, considerando le sue dimensioni, le risorse del proprio bilancio e la sua struttura organizzativa, il numero delle posizioni organizzative, nonché il valore da attribuire alle singole

posizioni e la durata degli incarichi ai titolari.

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene all'interno delle singole Unità organizzative con provvedimento del Sindaco ai sensi e per gli effetti dell'art.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.

§ 3 - Criteri di individuazione dei titolari di Posizione Organizzativa

Possono essere incaricati della titolarità di posizione delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.

Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'art. 6 del presente regolamento.

§ 4 - Durata, rinnovo e revoca dell'incarico

Gli incarichi di posizione organizzativa non possono essere di durata superiore ad anni 3 (tre) e comunque non oltre il mandato del Sindaco, tuttavia l'incarico è rinnovabile con atto scritto e motivato. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 1 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.

Alla scadenza gli incarichi cessano automaticamente, salvo espresso rinnovo con formale provvedimento del Sindaco.

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. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato per le seguenti cause:

1. Intervenuti mutamenti organizzativi;
2. Valutazione negativa della performance individuale.

Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco.

L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa e di responsabilità dell'Unità organizzativa di massima dimensione, con contestuale rassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
2. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
3. la non attribuzione della indennità di risultato;
4. eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.

Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il Sindaco per il tramite del Segretario comunale, deve darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di essere sentito assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di fiducia.

L'attribuzione della posizione organizzativa ad altro dipendente, anziché il rinnovo non necessita di motivazione qualora intervengano mutamenti organizzativi e non si ritenga più necessario il mantenimento di quella specifica posizione organizzativa ed in caso di accertata valutazione negativa.

§ 5 - Orario di lavoro

Al dipendente incaricato delle posizioni organizzative 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, in caso di tempo pieno, da calcolarsi su base mensile. Nel caso in cui il dipendente titolare di posizione organizzativa abbia un contratto part time, lo stesso deve garantire le ore minime riferite al part time stesso. Ai medesimi dipendenti si applicano tutte le categorie di permessi in essere e le forme di riduzione dell'orario previste per Legge o per CCNL.

I titolari di Posizione organizzativa sono a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per motivate esigenze connesse alla funzionalità affidatagli.

§ 6 – Indennità di posizione

1. Premessa

Il NdV, ai fini della “pesatura” dei diversi servizi non prenderà in considerazione i compiti svolti da parte del funzionario preposto, ma la complessità della struttura in relazione ai compiti e alle risorse ad essa assegnati.

2. Griglia di pesatura e descrizione dei parametri

I fattori rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro macro fattori:

- a) Rilevanza organizzativa
- b) complessità organizzativa
- c) responsabilità gestionali interne ed esterne
- d) dimensioni economiche gestite

Conseguentemente, ai fini della “pesatura” la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

1. articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

	incidenza
a. rilevanza organizzativa	15
b. funzione di direzione	40
c. responsabilità e complessità gestionale	35
d. dimensione economica	10
totale	100

A) Rilevanza organizzativa (max punti 15)

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente:

€ rilascio di pareri (da 0 a 5)

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

€ predisposizione di atti di programmazione generale (da 0 a 5)

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

€ effettuazione di attività per conto o a supporto di altri uffici interni (da 0 a 5)

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

B) la funzione di direzione (max punti 40)

si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

Professionalità

La posizione richiede abilitazione professionale	Punti 10
La posizione richiede uno specifico titolo di studio	Punti 7
La posizione richiede un aggiornamento costante	Punti 5
La posizione richiede una conoscenza di carattere generale	Punti 3

Ampiezza ed eterogeneità

Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere di interdisciplinarietà	Punti da 9 a 10
Alla posizione sono attribuite funzioni eterogenee	Punti 5 a 8
Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere settoriale	Punti da 1 a 4

Numero dipendenti (max punti 10)

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'ente

A	B	
n. dipendenti dell'ente	n. dipendenti della posizione	$B/A \times 100$

Numero dei servizi (max punti 10)

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di servizi individuati nel modello organizzativo relativi alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di servizi dell'ente

A	B	
n. servizi dell'ente	n. servizi della posizione	B/A X 100

c) Responsabilità e complessità gestionale (max 35 punti)

la responsabilità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

	15 punti		
vicesegretario	Occasionalmente (3 punti)	Frequentamente (5)	Prevalentemente (7)
Rilascio di autorizzazioni			
Amministrazione del patrimonio			
Attività di controllo all'esterno dell'ente			
Erogazione di contributi			
Produzione di servizi a domanda individuale			
Gestione del contenzioso			
Attività di progettazione			
Relazioni con imprese o professionisti			
Attività di regolamentazione			
Relazioni con il pubblico			
Attività di tipo sanzionatorio			
Attività contrattuale			
Gestione delle entrate			
Rappresentanza in giudizio			
Presidio del territorio			
Rapporto con organi giudiziari			
Emissione di ordinanze			
Trattamento di dati personali			
Attività di verifica sulle partecipate			
Attività di prevenzione della corruzione			
Pubblicazione di atti e informazioni sul sito			
Gestione dell'accesso agli atti			

D) Dimensione economica (max 10 punti)

Tale dimensione viene calcolata come segue:

Viene sommato il valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti alla posizione organizzativa e riconosciuto il punteggio in relazione ai seguenti scaglioni

- Da 0 a 50.000,00 euro: punti 2
- da 50.001 a 100.000: punti 3
- da 100.001 a 200.000: punti 4
- da 200.001 a 300.000: punti 5
- da 300.001 a 400.000: punti 6

da 400.001 a 500.000: punti 7
da 500.001 a 600.000: punti 8
da 600.001 a 700.000: punti 9
oltre 700.001: punti 10

§ 7 – Fasce retributive delle posizioni organizzative

Il valore complessivo, su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per la fascia C può variare da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00, per la fascia D varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00.

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, la Giunta comunale, sulla base della proposta del Nucleo di Valutazione, con la quale si procede alla graduazione della rilevanza delle singole posizioni organizzative, nel rispetto dei criteri fissati nel presente regolamento, fissa il valore economico delle posizioni organizzative in funzione delle seguenti fasce di graduazione.

	Retribuzione fascia D	Retribuzione fascia C
Punteggio superiore a 95	16.000,00	9.500,00
Da 91 a 95	14.500,00	9.000,00
Da 86 a 90	13.500,00	8.500,00
Da 81 a 85	12.500,00	8.000,00
Da 76 a 80	11.000,00	7.800,00
Da 71 a 75	10.000,00	7.500,00
Da 66 a 70	9.000,00	7.000,00
Da 61 a 65	8.500,00	6.000,00
Da 56 a 60	8.000,00	5.000,00
Da 51 a 55	7.000,00	4.000,00
Da 46 a 50	6.000,00	3.500,00
Meno di 45	5.000,00	3.000,00

Allegati:

Griglia di valutazione in formato foglio di calcolo

utilizzare solo le celle colorate in giallo

POSIZIONE

A) RILEVANZA ORGANIZZATIVA (max 15 punti)

A.1) rilascio di pareri (da 0 a 5)

in nessun caso: 0
occasionalmente: 3
frequentemente: 5

A.2) predisposizione di atti di programmazione generale (da 0 a 5)

in nessun caso: 0
occasionalmente: 3
frequentemente: 5

A.3) effettuazione di attività per conto o a supporto di altri uffici interni (da 0 a 5)

in nessun caso: 0
occasionalmente: 3
frequentemente: 5

B) LA FUNZIONE DI DIREZIONE (max 40 punti)

B.1) Professionalità

La posizione richiede abilitazione professionale (punti 10)
La posizione richiede uno specifico titolo di studio (punti 7)
La posizione richiede un aggiornamento costante (punti 5)
La posizione richiede una conoscenza di carattere generale (punti 3)

B.2) Ampiezza ed eterogeneità

Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere di interdisciplinarietà (da 9 a 10)
Alla posizione sono attribuite funzioni eterogenee (punti da 5 a 8)
Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere settoriale (punti da 1 a 4)

B.3) N. DIPENDENTI (riportare nella casella sottostante)

B.4) N. SERVIZI (riportare nella casella sottostante)

C) RESPONSABILITA' E COMPLESSITA' GESTIONALE (max 35)

vicesegretario (punti 15)

(occasionalmente: 3; frequentemente 5; prevalentemente 7)

Rilascio di autorizzazioni

Amministrazione del patrimonio

Attività di controllo all'esterno dell'ente

Erogazione di contributi

Produzione di servizi a domanda individuale

Gestione del contenzioso

Attività di progettazione

Relazioni con imprese o professionisti

Attività di regolamentazione

Relazioni con il pubblico

Attività di tipo sanzionatorio

Attività contrattuale

Gestione delle entrate

Rappresentanza in giudizio

Presidio del territorio

Rapporto con organi giudiziari

Emissione di ordinanze

Trattamento di dati personali

Attività di verifica sulle partecipate

Attività di prevenzione della corruzione

Pubblicazione di atti e informazioni sul sito

Gestione dell'accesso agli atti

TOTALE (MAX)

D) Dimensione economica (max 10 punti)

Da 0 a 50.000,00 euro: punti 2
da 50.001 a 100.000: punti 3
da 100.001 a 200.000: punti 4
da 200.001 a 300.000: punti 5
da 300.001 a 400.000: punti 6
da 400.001 a 500.000: punti 7
da 500.001 a 600.000: punti 8
da 600.001 a 700.000: punti 9
oltre 700.001: punti 10

TOTALE PUNTEGGIO DELLA POSIZIONE

RETRIBUZIONE

	Retribuzione fascia D	Retribuzione fascia C
Punteggio superiore a 95	16.000,00	9.500,00
Da 91 a 95	14.500,00	9.000,00
Da 86 a 90	13.500,00	8.500,00
Da 81 a 85	12.500,00	8.000,00
Da 76 a 80	11.000,00	7.800,00
Da 71 a 75	10.000,00	7.500,00
Da 66 a 70	9.000,00	7.000,00
Da 61 a 65	8.500,00	6.000,00
Da 56 a 60	8.000,00	5.000,00
Da 51 a 55	7.000,00	4.000,00
Da 46 a 50	6.000,00	3.500,00
Meno di 45	5.000,00	3.000,00