

COMUNE DI SAN PIERO PATTI

Città Metropolitana di Messina

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE
CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 09-04-2019

INDICE

Art.1- Campo di applicazione

Art.2 – Strutture organizzative e posizioni organizzative

Art.3 – Sostituzione

Art.4 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art.5 – Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art.6 – Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato

Art.7 – Valutazione annuale e contraddittorio

Art.8 – Pesature delle Posizioni Organizzative

Art.9 – Rinuncia all'incarico

Art.10 – Norme finali

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, 14, 15 e 17 del CCNL del 21.05.2018.

Art.2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Tutti i dipendenti, appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di Responsabile di Area titolare di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente regolamento;
2. Nel caso in cui l'Ente sia privo di posizioni di categoria D oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per le carenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale di categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali;
3. E' tuttavia possibile avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 2, 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.
4. La responsabilità dell'area è attribuita con specifica disposizione del Sindaco per un periodo massimo non superiore a tre anni, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

Art.3 – Revoca e Sostituzione

1. Per ogni responsabile di area può essere individuata una figura che lo sostituisce in caso di assenza o impedimento. Tale sostituto, che può essere nominato dal Sindaco anche nel medesimo provvedimento di nomina del titolare, sentito il Segretario Comunale ed il responsabile del servizio medesimo, deve essere preferibilmente inquadrato in categoria non inferiore alla D e appartenere possibilmente, al medesimo servizio del responsabile titolare. La temporanea sostituzione con un dipendente appartenente alla categoria C è tuttavia consentita purchè ricorrano le condizioni richieste dall'art.2, comma 2 del presente regolamento.
2. Nel caso di vacanza del titolare, a chi assume "ad interim" la responsabilità del servizio, viene attribuita la retribuzione di posizione prevista per tale Posizione Organizzativa. Nel caso che la sostituzione sia effettuata da un dipendente già titolare di altra posizione organizzativa, allo stesso, in considerazione delle maggiori responsabilità, è attribuito, nell'ambito della retribuzione di risultato, 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", calcolato con riferimento alla durata del periodo di sostituzione.
3. In caso di assenza o impedimento del titolare della Posizione Organizzativa, di durata superiore ai 90 giorni, fatta eccezione per il periodo di ferie e dell'astensione obbligatoria per maternità, allo stesso viene automaticamente revocata la titolarità della posizione organizzativa e viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione.
4. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
5. La revoca dell'incarico, in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.4 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art.4 – 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.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di €5.000,00 ad un massimo di €16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative. Nella ipotesi considerata nell'art.2, comma 2, di conferimento della posizione organizzativa a dipendente di categoria C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di €3.000,00 ad un massimo di €9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. Alla retribuzione di risultato sarà destinata una quota pari al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento, così come previsto dall'art.15, comma 4 del CCNL del 21.05.2018. L'importo della retribuzione di risultato è determinata in ragione della fascia di merito cui è stato collocato il responsabile di area a seguito della valutazione di cui al vigente regolamento sulla disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance approvato con deliberazione di G.C. n.49 del 13.03.2018.
4. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del comma 2, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche i compensi aggiuntivi dell'art.18 del CCNL

del 21.05.2018, con esclusione di ogni altro compenso ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.09.2000.

5. Nelle ipotesi di conferimento 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, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2014, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposti secondo quanto previsto dall'art.17, comma 6 del CCNL del 21.05.2018;
6. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati i compensi aggiuntivi di cui all'art.18 del CCNL del 21.05.2018.

Art.5 – Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A.

Art. -6 Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato

1. La graduazione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa è determinata sulla base della metodologia del vigente regolamento sulla disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance approvato con delibera G.C. n. 49 del 13.03.2018.

Art.7 – Valutazione annuale e contraddittorio

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale, a cura dell'OIV in base alla metodologia vigente per la valutazione della performance.
2. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

Art.8 – Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza dell'OIV, il quale propone successivamente al Sindaco, per il tramite della Giunta Comunale, l'adozione del relativo atto. L'OIV dovrà tenere conto, ai fini della determinazione del punteggio e dell'eventuale riconoscimento dell'indennità massima prevista, della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa nel rigoroso rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A.

Art.9 – Rinuncia all'incarico

1. Il titolare di posizione organizzativa può rinunciare, solo qualora non sia apicale nell'area, all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 90 giorni.
2. E' in ogni caso, facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

Art.10 – Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo;
2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale formazione di diritto pubblico;
3. Esso è pubblicato per 15 giorni all'Albo Pretorio On Line del Comune e sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative (Allegato al regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative approvato con deliberazione G.C. n.....del.....)

Scheda tecnica Pesatura delle Posizioni

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- A. Peso delle P.O. in rapporto agli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione economico-finanziari
- B. Collocazione nella struttura
- C. Complessità organizzativa – Risorse economiche
- D. Complessità gestionale e responsabilità gestionali esterne ed interne: Livello di autonomia richiesto/responsabilità
- E. Complessità gestionale e responsabilità gestionali esterne ed interne: Relazioni esterne
- F. Complessità gestionale e responsabilità gestionali esterne ed interne: Competenze specialistiche
- G. Esperienza acquisita nella categoria

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi minimi e massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio minimo previsto per l'attribuzione dell'indennità di posizione è di 40 al quale corrisponde una retribuzione di €5.000,00 mentre il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 170 al quale corrisponde la retribuzione massima di €16.000,00. Ogni punto compreso fra 40 e 170 attribuisce una retribuzione di posizione pari ad €84,61. La retribuzione di posizione attribuita ad ogni posizione organizzativa è pari pertanto al prodotto del punteggio ottenuto moltiplicato per l'importo sopra definito.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia d'inserimento spetterà poi al Sindaco adottare un proprio decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

CRITERI		PUNTEGGI	
Peso delle P.O. in rapporto agli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione economico-finanziari : da valutarsi in rapporto agli obiettivi specifici individuati dall'organo politico per l'anno di riferimento.	PAR. A		
	ELEVATO	Da 5 a 10	
	MOLTO ELEVATO	Da 11 a 20	
Collocazione nella struttura: Si riferisce alla posizione che la P.O. istituita ha nella struttura organizzativa, con la possibilità di suddividere in posizioni	PAR. B		
	1° Livello	Da 5 a 10	
	2° Livello	Da 11 a 20	
	3° Livello	Da 21 a 30	

<p>che operano prettamente in un ambito decisionale, da posizioni che hanno attribuzioni esclusivamente operative, tenendo conto, inoltre, della interdisciplinarietà delle competenze e dell'omogeneità degli uffici diretti.</p>			
<p>Complessità Organizzativa: Da valutare in riferimento all'articolazione della posizione, ossia il numero o l'entità di eventuali articolazioni interne; la dimensione economica</p>	<p>PAR. C Risorse Economiche 1° livello Fino a €.500.000,00 2° livello Fino a €.1.000.000,00 3° livello Oltre €.1.000.000,00</p>	<p>Da 5 a 10 Da 11 a 20 Da 21 a 30</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Complessità Gestionale e responsabilità gestionali esterne ed interne: Da valutarsi in rapporto alla tipologia dei processi gestiti nonché all'entità e alla frequenza delle relazioni sia interne (organi politici, Segretario Comunale, altri responsabili, servizio personale) che esterne (utenza, imprese, associazioni, altre amministrazioni) alle conoscenze professionali e manageriali richieste per gestire la P.O. quali la capacità di coordinamento e di integrazione delle funzioni, le capacità decisionali, la complessità dei processi decisionali e le</p>	<p>PAR. D Livello di autonomia richiesto/responsabilità Elevato Molto elevato PAR. E Relazioni esterne Ordinarie Elevate PAR. F Competenze specialistiche Complesse Molto Complesse</p>	<p>Da 5 a 10 Da 11 a 20 Da 5 a 10 Da 11 a 20 Da 5 a 10 Da 11 a 20</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

responsabilità civili, penali e contabili ad essi connessi.			
Esperienza acquisita nella categoria: Da valutarsi in rapporto al numero di anni di servizio prestati con inquadramento nella categoria professionale D	PAR. G Anzianità di servizio acquisita 1° livello Fino a 5 anni	10	
	2° livello Fino a 15 anni	20	
	3° livello Oltre 15 anni	30	