



COMUNE DI CINQUEFRONDI

Città Metropolitana di Reggio Calabria

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 13/05/2019)

INDICE

ART 1. PREMESSA

ART 2. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI RESPONSABILITA'

ART 3. REVOCA DELL'INCARICO

ART 4. CONTENUTO DEGLI INCARICHI

ART 5. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

ART 6. DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE

ART. 1
PREMESSA

1. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari. Esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'Ente.
2. La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni, ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
3. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola P.O. e che tenga conto delle peculiarità del Comune.
4. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS; l'eventuale risultato del relativo confronto troverà formalizzazione nell'apposita deliberazione che dovrà essere adottata dalla Giunta comunale.

ART. 2

ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI RESPONSABILITA'

1. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle 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 lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. A ciascun dipendente al quale sia conferito l'incarico di responsabile apicale di una unità organizzativa comunque denominata è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa, il cui valore economico è determinato dal sistema di graduazione vigente nell'Ente.
3. L'incarico di responsabile – titolare di posizione organizzativa è di natura fiduciaria ed è conferito con decreto del Sindaco al personale inquadrato nella categoria D, tenuto 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.
4. Ai fini del conferimento dell'incarico, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:
 - a) Anzianità di servizio nell'unità organizzativa della quale si intende attribuire la responsabilità o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito;
 - b) Valutazioni conseguite nell'ultimo triennio;

- c) Sanzioni disciplinari comminate al dipendente;
 - d) Professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale
 - e) Capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.
5. La durata minima dell'incarico è pari a 1 anno; ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita; il mancato rinnovo alla scadenza non necessita di motivazione.
 6. Gli incarichi possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.
 7. L'incarico può essere conferito altresì al personale inquadrato in categorie inferiori alla D nei casi previsti dalla legge e dai vigenti CCNL.

ART. 3

REVOCA DELL'INCARICO

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto scritto e motivato, nel rispetto della procedura di contraddittorio prevista dall'art. 14, comma 4, del CCNL 21/05/2018:
 - in caso di inosservanza delle direttive del sindaco o dell'assessore di riferimento;
 - per responsabilità particolarmente grave o reiterata;
 - per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e comporta:
 - a) la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c) la mancata attribuzione dell'indennità di risultato.

ART. 4

CONTENUTO DEGLI INCARICHI

1. L'istituzione dell'area delle posizioni organizzative presuppone che agli incaricati venga assegnata più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale. In particolare al responsabile - titolare di posizione organizzativa compete:
 - a. la responsabilità dei servizi della struttura complessa cui è preposto;
 - b. la direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
 - c. la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
 - d. la predisposizione dei relativi atti e delle proposte di deliberazione che non siano meri atti di indirizzo;
 - e. l'onere di svolgere tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.
2. Il responsabile - titolare di posizione organizzativa gestisce altresì in autonomia, secondo le direttive del Sindaco e dell'Assessore di riferimento, il proprio orario di lavoro, assicurando il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL, dell'orario di servizio di Ente, nonché l'armonia con gli orari degli altri servizi.

ART. 5

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione spettante al responsabile ed avviene in base alla

- valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.
2. Ai sensi dell'art. 15 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, l'importo della retribuzione di posizione varia:
 - a. da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità in caso di assegnazione della posizione organizzativa a personale inquadrato nella categoria D;
 - b. da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità in tutti gli altri casi.
 3. Gli importi di cui sopra sono erogati in proporzione al tempo di lavoro effettivo prestato.
 4. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda A; su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore; al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda allegata (all. A) il cui punteggio massimo raggiungibile è pari a 250 punti.
 5. A ciascuna posizione organizzativa è attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
 6. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione ed entro il limite dell'ammontare annuale complessivo del fondo per le posizioni organizzative stanziate per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato che sono corrisposte a carico del bilancio dell'ente.
 7. L'importo economico da attribuire alla singola posizione organizzativa è ottenuto dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma dei punteggi attribuiti a tutte le posizioni organizzative e moltiplicando il quoziente così ottenuto per ogni singolo punteggio attribuito alla P.O..
 8. 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 pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.
 9. In caso di personale utilizzato in convenzione, l'Ente che riceve il dipendente titolare di posizione organizzativa in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, una maggiorazione fino al 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.
 10. Negli enti la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, 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, 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 della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali; gli enti possono avvalersi di tale facoltà 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 di categoria D: in tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
 11. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

12. L'istruttoria ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore economico della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.
13. Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.

ART. 6

DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si rinvia alle norme di legge, di regolamento ed ai CCNL vigenti nel tempo.
2. Il presente regolamento entra in vigore divenuta esecutiva la deliberazione con cui viene approvato.

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO
Dimensione organizzativa	Risorse umane assegnate alla struttura	Fino a 25 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: fino a 10 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità organizzativa in ragione dei servizi assegnati	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro	Bassa: fino a 10 punti Media: fino a 20 punti Alta: fino a 25 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			