



COMUNE DI CEVO

REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 50 del 03.09.2021 - Allegato A

PREMESSA

L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli a cui attribuire responsabilità 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. 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, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possano essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più rilevanti e complessi e maggiormente remunerati.

1. CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il Comune di Cevo non ha in dotazione organica personale di qualifica dirigenziale. Pare, pertanto, implicito confermare che, secondo quanto previsto dall'art. 17 CCNL del 28/05/2018, i titolari di Posizione Organizzativa coincidano necessariamente con i Responsabili di Area, individuati ai sensi dell'art. 109 TUEL, limitando a questi il numero di Posizioni Organizzative attribuibili dal Comune, fermo restando che, ove le scelte organizzative dell'ente facciano aumentare il numero o il peso delle posizioni organizzative, l'eventuale decurtazione del salario accessorio destinabile ai dipendenti dovrà essere obbligatoriamente contrattata con le OO.SS. e RSU.

L'incarico di P.O. deve essere di norma conferito a dipendenti classificati nella categoria D.

Nel caso in cui tuttavia non siano in servizio dipendenti 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 la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione da ricoprire, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di P.O. anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è ammessa nei limiti di legge.

La titolarità della P.O. viene attribuita con formale decreto motivato del Sindaco, nel quale devono essere esplicitati la durata dell'incarico ed il valore della retribuzione di posizione in godimento correlata al peso attribuito tramite il sistema di graduazione delle posizioni.

Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti a ricoprire la posizione, il Sindaco si dovrà attenere a criteri di selezione che tengano conto - rispetto alle funzioni e attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico, delle attitudini e delle capacità professionali acquisite, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili.

Nel caso in cui non vi siano all'interno dell'ente dipendenti idonei a cui attribuire la Posizione Organizzativa, la responsabilità di una o più aree può essere attribuita al Segretario comunale ai sensi dell'art. 97 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 con provvedimento espresso. L'attribuzione di tale funzione al Segretario comunale deve considerarsi eccezionale per evitare la concentrazione di poteri in capo ad un medesimo soggetto che è responsabile, altresì, della trasparenza, della prevenzione della corruzione e dei controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile.

2. DURATA DELL'INCARICO

L'incarico deve essere conferito per un tempo minimo di almeno due anni e non può eccedere la durata massima di nr. 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.14 CCNL 2016-18. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

5. REVOCA DELL'INCARICO

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato del Sindaco e previa assicurazione del principio del contraddittorio:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
- c) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto.

L'atto di revoca 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 non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

6. TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa è composto dalla *retribuzione di posizione* sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa e dalla *retribuzione di risultato* erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance. Le indennità citate, previste dalle vigenti norme del CCNL, assorbono tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL.

7. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il Comune di Cevo riconosce a ciascuna posizione organizzativa un valore retributivo, così come previsto dall'art. 15 CCNL 2016/2018, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro.

La valutazione della posizione deve essere effettuata in astratto e prima del conferimento della posizione organizzativa, su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Alla luce di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali, la graduazione delle posizioni deve essere adeguata nell'ambito del valore minimo di € 5.000 e di quello massimo di € 16.000 nel caso di assegnazione dell'incarico a personale dipendente di categoria D. Nel caso di assegnazione di posizione a personale di categoria C, la retribuzione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi.

8. CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La pesatura delle singole posizioni organizzative ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, riassunti nella scheda di cui all'allegato A) e di seguito descritti:

- a) Collocazione nella struttura e dinamiche relazionali;
- b) Complessità organizzativa
- c) Complessità gestionale

Il giudizio sui singoli criteri viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

C1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA E DINAMICHE RELAZIONALI (dell' Area per l'Amministrazione in rapporto alla programmazione complessiva ed agli obiettivi prefissati annualmente): PUNTEGGIO MAX 50 PT

C2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA PUNTEGGIO MAX 60 PT

C3. COMPLESSITA' GESTIONALE PUNTEGGIO MAX 50

Per ciascuno dei sub-criteri afferenti ai tre criteri testé citati possono essere attribuiti al massimo 10 punti.

La proposta di attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza della Giunta Comunale.

L'importo dell'indennità di posizione è commisurato al punteggio raggiunto in maniera direttamente proporzionale. Un punto equivale ad € 100,00.

La graduazione di ciascuna delle posizioni viene effettuata prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, per complessive nr. 36 ore/settimanali.

In caso di titolari di Posizione Organizzativa a tempo parziale, l'importo della retribuzione di posizione deve essere proporzionato alle ore settimanali effettivamente svolte. In caso di titolari di Posizioni Organizzativa in regime di comando, distacco, convenzione con altro ente, l'importo della retribuzione di posizione non può essere inferiore ad euro 4.000.

In ogni caso, rimane da confermare che l'attribuzione dell'indennità di posizione potrà essere riproporzionata rispetto a quanto previsto in base alla pesatura, in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

9. RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di Posizione Organizzativa viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

10. INCARICO AD INTERIM

Nell'ipotesi di conferimento ad un 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 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

ALLEGATO 1- MODELLO DI SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il punteggio minimo realizzabile è pari a 50, cui corrisponde l'indennità minima di 5.000,00 Euro, il punteggio massimo realizzabile è pari a 160, cui corrisponde l'indennità massima di 16.000,00 Euro. Conseguentemente un punto equivale a 100,00 Euro sicché al valore ottenuto si può collegare direttamente un importo corrispondente all'indennità.

a) Collocazione nella struttura		b) Complessità organizzativa		c) Responsabilità gestionali	
Criteria	punti	Criteria	punti	Criteria	punti
1. Apicalità della posizione		6. Attività intersettoriali gestite		12. Responsabilità amministrativa	
2. Personale assegnato		7. Autonomia funzionale		13. Responsabilità civile	
3. Relazioni interne ed esterne		8. Specificità delle cognizioni		14. Responsabilità penale	
4. Poliedricità della funzione		9. Attività di studio e ricerca		15. Capitoli di bilancio gestiti	
5. Supporto agli organi dell'ente		10. Specializzazione professionale		16. Risorse finanziarie gestite	
		11. Complessità dei processi			
Totale		Totale		Totale	