

COMUNE DI LIMONE PIEMONTE

PROVINCIA DI CUNEO

SERVIZIO PERSONALE

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 1 -CAMPO DI APPLICAZIONE.

ART.2 -STRUTTURE ORGANIZZATIVE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

ART.3 -RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO.

ART.4 -CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.

ART.5 -INCARICO E REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

ART. 6 -VALUTAZIONE ANNUALE E CONTRADDITTORIO.

ART. 7 -PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

ART. 8 -NORME FINALI.

Allegato n. 1 -metodologia di pesatura e punteggi di valutazione delle posizioni organizzative

Allegato n. 2 –scheda pesatura retribuzione di posizione

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 C.C.N.L. 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018.

Art.2 Strutture organizzative e posizioni organizzative

1 Tutti i responsabili di servizio, appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata secondo i criteri generali stabiliti nel presente regolamento.

2. Nel caso in cui l'Ente sia privo in organico di dipendenti classificati nella categoria D, la responsabilità dei servizi può essere attribuita a dipendenti classificati nella categoria C o B, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 17, comma 3 del vigente C.C.N.L., qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D ma non siano in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria oppure nel caso 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 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, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

4. La responsabilità del servizio è attribuita con specifica disposizione del Sindaco tramite formale provvedimento (decreto) da adottarsi per un periodo massimo non superiore a 3 anni, rinnovabile seguendo le medesime formalità.

5. L'Ente può avvalersi della particolare formalità organizzativa di cui al comma 3 del presente articolo 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, si potrà eventualmente procedere anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art.3 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, secondo la disciplina del C.C.N.L. 2016-2018.

2. L'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria D 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.

3. Nelle ipotesi considerate dall'art. 2, comma 2 e 3, del presente Regolamento, l'importo della retribuzione di posizione dei dipendenti di categoria C o B varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità.

4. Il dipendente di categoria C a cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori.

5. I criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato vengono definiti dalla contrattazione decentrata integrativa destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale della performance a cura dell'Organo comunale di valutazione.

6. Ai sensi del comma 6 dell'art. 15 del vigente C.C.N.L., 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, è attribuito al suddetto dipendente un ulteriore importo la cui misura varia dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione di tale percentuale, l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

7. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del C.C.N.L. 22/1/2001 e confermata all'art. 17, comma 6 del vigente C.C.N.L., le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito specificato:

- l'ente di provenienza corrisponde le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti ma riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, con onere a proprio carico;

- l'ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato sulla base della graduazione della posizione attribuita e dei criteri stabiliti, con riproporzionamento sulla base della ridotta prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggior gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea, possono corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% della stessa.

Art.4 Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione delle posizioni organizzative non deve essere intesa come mero adempimento amministrativo necessario al fine della corresponsione di una quota della retribuzione ma è strumento di differenziazione retributiva connessa alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e rilevanza delle relative responsabilità amministrative e gestionali ed alla variabilità della loro importanza relativa nel tempo.

2. E' necessario pertanto che la graduazione delle posizioni organizzative sia tenuta costantemente aggiornata, in virtù delle modificazioni della struttura organizzativa, della mutata complessità delle attività

e delle attribuzioni delle singole posizioni organizzative e in generale in qualsiasi momento si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione.

3. La graduazione delle posizioni organizzative deve essere certificata dall'Organo comunale di valutazione, in quanto soggetto per legge e regolamento deputato alla valutazione delle prestazioni del personale con incarico dirigenziale (o di posizione organizzativa), ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150 del 27/10/2009 e delle disposizioni regolamentari comunali di sua attuazione, in virtù della necessità di assicurare la coerenza dei sistemi di valutazione e misurazione della performance adottati dall'Ente.

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

Art.5 Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di titolari di posizioni organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, 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, con propri decreti.

2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 del presente regolamento. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi della performance individuale del dipendente interessato.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene riassegnato alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 6 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'Organo Monocratico di valutazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

2. Dal punteggio, conseguito annualmente a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo definitivo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa, calcolato con i criteri stabiliti dal vigente sistema comunale di misurazione e valutazione della performance in rapporto al valore del compenso della retribuzione di posizione assegnato nell'atto di nomina a tale incarico.

Art. 7 Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La pesatura delle posizioni organizzative viene effettuata secondo la metodologia e gli indicatori riportati nell'Allegato A e, a seguito di certificazione da parte dell'Organo comunale di valutazione, viene proposta al Sindaco ai fini dell'adozione dei relativi atti di nomina di titolari.

Art. 8 Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo.

2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
3. Esso è pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione "amministrazione trasparente" del Comune, per garantirne una adeguata pubblicità e conoscenza

Allegato n. 1

METODOLOGIA DI PESATURA E PUNTEGGI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In attuazione di quanto definito nell'apposito regolamento comunale, la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, si articola sui seguenti cinque fattori di valutazione, riferiti rispettivamente alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente ed alla rilevanza delle relative responsabilità amministrative e gestionali,:

1. Complessità e dimensione dei compiti affidati, attraverso il quale si misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di complessità, trasversalità ed eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in relazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore prevede un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 10/50

2. Consistenza delle risorse affidate, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore produce, in questo caso, un peso ponderale pari a 10/50 (5 per l'entrata e 5 per la spesa)

3-4 Livello di complessità degli atti prodotti. Si tratta di un fattore di valutazione che misura la complessità degli atti in capo alla posizione organizzativa. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 20/50

5. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività assegnati alla posizione organizzativa. il presente fattore merita un peso ponderale pari a 10/50

TABELLA PUNTEGGI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Criteria generali di graduazione	Elementi specifici di graduazione	da Punti	A Punti
Complessità e dimensione compiti affidati-Consistenza risorse umane	Nessun dipendente e modesta complessità processi gestionali	0	3
	1 dipendente e media complessità processi gestionali	4	6
	Da 2 dipendenti o piu' e elevata complessità processi gestionali	7	10
Complessita' delle proposte di delibera di Giunta o Consiglio	Proposte di bassa competenza specialistica/innovativa	0	3
	Proposte di media competenza specialistica/innovativa	4	6
	Proposte di elevata competenza specialistica/innovativa	7	10
Responsabilità finanziaria-Budget gestito	Fino a 200.000,00	0	3
	Da 200.000,00 a 500.000,00	4	6
	Oltre 500.000,00	7	10
Oggetto delle determinazioni e atti amministrativi gestiti/Procedure di gara	Modesto contenuto e modesta complessità tecnica	0	3
	Discreto contenuto e discreta complessità tecnica	4	6
	Elevato contenuto e elevata complessità tecnica	7	10
Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione delle attività assegnate.	Modesta complessità	0	3
	Media complessità	4	6
	Massima complessità	7	10

Tabella 1

punti	Retribuzione di posizione¹
Da 48 a 50	€ 16.000,00
Da 45 a 47	€ 15.000,00
da 41 a 44	€ 14.000,00
da 38 a 40	€ 13.000,00
da 35 a 37	€ 12.000,00
da 34 a 36	€ 11.000,00
Da 31 a 33	€ 10.000,00
Da 28 a 30	€ 9.000,00
Da 25 a 27	€ 8.000,00
Da 22 a 24	€ 7.000,00
Da 19 a 21	€ 6.000,00
Da 17a 19	€ 5.000,00

ALLEGATO 2

SCHEDA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

FATTORE DI VALUTAZIONE	SERVIZIO _____
	PUNTI
1	
2	
3	
4	
5	

CRITERI/ELEMENTI DI VALUTAZIONE	SERVIZIO _____
	PUNTI
1	Personale gestito: n. dipendenti
2	Risorse gestite in entrata _____ Risorse gestite in spesa _____
3	Proposte delibere di Giunta: _____ Proposte delibere di Consiglio: _____
4	N. determine del Servizio: _____ N. procedure di gara gestite: _____
5	Massima complessità Media complessità Modesta complessità