Città di Montalto Uffugo

(Provincia di Cosenza)



REGOLAMENTO ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RELATIVA PESATURA CRITERI E FATTORI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Allegato alla delibera di G.C. n 113 del 14 luglio 2017

Articolo 1
DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la gradazione, la valutazione e la revoca dell'incarico delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto dell'art. 8, 9, 10 ed 11 del CCNL 1998/1999, sottoscritto in data 31.03.1999.ù
2. Le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro attribuibili al personale di categoria D con rapporto di lavoro a tempo pieno, che comportano l'esercizio delle funzioni individuate ed elencate all'art. 107 del D.lgs 267/2000, o contenute in altre disposizioni di legge, nonché l'assunzione diretta di elevate responsabilità di risultato che rivestono carattere aggiuntivo rispetto a quelle previste per la categoria dia appartenenza.
3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è incompatibile con le posizioni di lavoro ricomprese nell'area delle posizioni organizzative. La trasformazione del rapporto a tempo parziale, con conseguente stipula di nuovo contratto individuale di lavoro, è ammessa solo previa rinuncia all'incarico di posizione organizzativa conferito.

Art. 2
INDIVIDUAZIONE E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le posizioni organizzative sono individuate dalla Giunta Comunale con apposita deliberazione sulla base dei criteri definiti dal CCNL e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Ente.
2. Nel Comune di Montalto lo posizioni organizzative coincidono con i servizi in cui si articola la struttura. Pertanto, la Giunta può intervenire, con proprio atto adeguatamente motivato, aumentando ovvero riducendo contestualmente servizi e posizioni organizzative corrispondenti, sempre tenendo conto delle priorità generali di attuazione degli obiettivi del PEG e delle compatibilità complessive di spesa.
3. Con il medesimo atto deliberativo di Giunta a ciascuna posizione organizzativa viene attribuito un "peso" (c.d. valore dell'indennità di posizione) al quale corrisponde un'indennità di posizione da attribuire mensilmente e per tredici mensilità al titolare individuato con successivo decreto sindacale di conferimento funzioni.
4. La Giunta attribuirà a ciascuna posizione individuata il peso sulla base dei fattori e dei criteri di cui al seguente articolo.
5. L'indennità di posizione varia a seconda del perso attribuito.

Art. 3
FATTORI E CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Sono individuati i seguenti fattori e sottofattori per le graduazione delle retribuzioni di posizione:

FATTORI E SOTTOFATTORI

FATTORE "A" – Dimensione — Punti da 33 a 210

A1) Sottofattore : N. dipendenti in servizio	Punti da 8 a 80
A2) Sottofattore : N. dipendenti previsti in dotazione ma non assegnati	Punti da 5 a 50
A3) Sottofattore : N. servizi diretti	Punti da 20 a 80

FATTORE "B" – Complessità e Responsabilità **Punti da 535 a 1240**

B1) Sottofattore : Complessità delle dinamiche relazionali interne/esterne	Punti da 60 a 140
B3) Sottofattore : Livello di responsabilità	Punti da 175 a 475
B4) Sottofattore : Entità risorse finanziarie gestite	Punti da 300 a 625

FATTORE "C" – Rilevanza Strategica **Punti da 432 a 858**

C1) Sottofattore: Strategicità della Posizione Organizzativa	Punti da 432 a 858

2. I punteggi sono attribuiti ai sottofattori sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE

FATTORE A – "DIMENSIONE" – Punteggio: da 33 a 210 punti

Sottofattori	**Descrizione**
A1 - Unità in servizio--------	Per ogni dipendente in servizio nel Settore si assegnano 8 punti per un massimo di 80 punti attribuibili.
A2 - Unità previste----------	Per ogni dipendente previsto nell'organico del Settore ma non in servizio si assegnano 5 punti fino ad un massimo di 50 punti attribuibili.
A3 - Servizi diretti----------	Per ogni Servizio istituito nell'Area si attribuiscono 20 punti per un massimo di 80 punti attribuibili.

FATTORE B - "COMPLESSITÀ E RESPONSABILITÀ" – Punteggio: da 535 a 1240

Sottofattori	**Descrizione**	**Livello**	**Valore**
B1-Complessità delle dinamiche relazionali esterne	Definisce l'ampiezza e la intensità che la posizione richiede nella gestione dei rapporti esterni. 1. Relazioni riguardanti trasmissioni di dati e di comunicazioni non riguardanti attività negoziale e rientranti in procedure già regolamentate e consolidate: **Livello Basso** **2.** Relazioni di media complessità riguardanti attività negoziale dove è fondamentale cooperare e/o interagire con soggetti di diversa tipologia (comunale, regionale e nazionale: **Livello Medio** 3. Relazioni di elevata complessità riguardanti attività negoziale che presuppongono la cooperazione e/o interazione con soggetti anche di livello internazionale (Comunità Europea): **Livello Alto**	Basso Medio Alto	60 90 140

B 2 - Livello di Responsabilità	Individua il livello di responsabilità che la gestione della P.O. richiede in relazione all'assunzione di atti gestionali. Da 10 a 50 determinazioni = **Basso** Da 51 a 150 determinazioni = **Medio** Da 151 determinazioni o oltre = **Alto**	Basso Medio Alto	175 325 475
B 3 - Entità risorse finanziarie gestite	Individua l'entità delle risorse assegnate all'Area di riferimento desunta dal P.E.G. approvato dalla GM nell'anno precedente alla pesatura della P.O. Da €. 0.00 a €. 500.000 = **Basso** Da €, 500.001 a €. 3.500.000 = **Medio** Da €. 3.500.001 o oltre = **Alto**	Basso Medio Alto	300 500 625
FATTORE C – "Rilevanza Strategica" – Punteggio da 432 a 858			
Sottofattore	**Descrizione**	**Livello**	**Valore**
C1-Strategicità della Posizione Organizzativa	La rilevanza strategica della P.O. viene definita in relazione alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle azioni strategiche alle quali l'amministrazione intende dare priorità. Le linee di mandato del Sindaco, il contenuto dei documenti di programmazione e gli atti di indirizzo ne costituiscono fondamento.	Bassa Media Alta Elevata	432 575 715 858

Art. 4
VALUTAZIONE DEI FATTORI

1. Il punteggio da attribuire al fattore A "Dimensione", ovvero ai singoli sottofattori di cui lo stesso si compone viene determinato dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale, e deriva dalla situazione di fatto così come determinata negli atti che definiscono la struttura organizzativa del Comune con riferimento alla sua articolazione interna e alla dotazione organica del personale dipendente.
2. Il punteggio da attribuire al fattore B "Complessità e Responsabilità", ovvero ai singoli sottofattori di cui lo stesso si compone viene determinato dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale e si basa su elementi e valutazioni oggettivamente rinvenibili dall'organizzazione dell'Ente.
3. Il punteggio da attribuire al fattore C "Rilevanza Strategica", viene determinato dalla Giunta su proposta del Sindaco e sarà direttamente collegato alle priorità politiche, agli obiettivi strategici e operativi programmati, nonchè ai livelli di target previsti.
4. Il Sindaco, per l'attribuzione del punteggio al fattore C "Rilevanza Strategica" potrà avvalersi del supporto del Segretario Generale, nonché all'Assessore di riferimento.

Art. 5
CORRELAZIONE PUNTEGGIO VALORE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il valore economico da attribuire alle singole posizioni organizzative verrà attribuito in funzione delle seguenti fasce:

- A1. da punti 967 a punti 1060 €. 7.000,00
- A2. da punti 1061 a punti 1300 €. 9.000,00
- A3. da punti 1301 a punti 1600 €. 10.500,00
- A4. oltre punti 1600 €. 11.500,00

Art. 6
ATTRIBUZIONE INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Una volta istituite nel "numero" e nel "valore" le posizioni organizzative vengono attribuite, con decreto del Sindaco, tra i dipendenti assunti a tempo indeterminato o determinato ex art. 110 del TUEL in possesso dei seguenti requisiti:
   a) Esperienza lavorativa maturata nell'Ente e presso altri Enti pubblici e/o aziende private in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
   b) Preparazione culturale corredata da titoli di studio relativi a materie concernenti l'incarico assegnato
   c) Capacità di gestione di gruppi di lavoro
2. Il Sindaco, sentita la Giunta e valutata la struttura organigrammatica dell'Ente, procede al conferimento della titolarità della posizione organizzativa tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da attuare, degli obiettivi da perseguire, delle funzioni e delle attività da svolgere, dei requisiti culturali posseduti, della attitudini e capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite, nel rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne.
3. Il decreto di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del Servizio assegnato, eventuali direttive ed obiettivi gestionali annuali o pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste per espressa disposizione di legge o regolamentare.
4. Nel decreto di nomina è indicato l'importo della retribuzione di posizione attribuita dalla Giunta secondo i criteri di cui alla Tabella A allegata al presente regolamento
5. La durata dell'incarico deve, altresì, essere indicata nel decreto. Non può essere inferiore all'anno e non può eccedere il mandato del Sindaco in carica al momento dell'assegnazione.
6. L'incarico può essere rinnovato alla scadenza e revocato in qualunque momento.
7. Nel caso di mancato rinnovo il dipendente continua a svolgere le mansioni di istruttore direttivo all'interno del servizio in cui è organigrammaticamente inserito.

Art. 7
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le prestazioni degli incaricati di posizione organizzativa sono soggette a valutazione annuale dei risultati ai sensi dell'art. 9, comma 4, del CCNL del 31.03.1999. La valutazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico previsto e disciplinato da apposito regolamento.
2. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.
3. I sistemi di valutazione sono collegati al sistema di programmazione e controllo adottato dall'Ente al momento dell'attribuzione della responsabilità di posizione e sono correlati:
   - all'individuazione dei risultati che ogni incaricato di posizione deve conseguire in conformità agli indirizzi espressi ed a quanto concordato;
   - all'individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi.
4. I parametri di valutazione sono quelli indicati nella scheda di valutazione allegata sub B al presente atto.

Art. 8
TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato previsti dall'art. 10 del CCNL, con assorbimento di tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione degli incentivi tecnici ex D.lgs. 163/2006 ed incentivi legali. Rimane salvo il compenso per lo straordinario elettorale e quello reso per calamità naturali.

2. L’importo della retribuzione di risultato è fissato nel minimo e nel massimo dal CCNL e verrà corrisposto a seguito della valutazione annuale e secondo i parametri previsti dalla scheda di valutazione di cui all’allegato B.

Art. 9
REVOCA DELL’INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Gli incarichi di posizione organizzativa potranno essere revocati in presenza dei presupposti di cui all’art. 109 del D.lgs. 267/2000. In particolare, con provvedimento motivato del Sindaco, l’incarico può essere revocato:
   a. per grave ed ingiustificata inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell’Ente;
   b. a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione da parte del Nucleo di Valutazione, a conclusione del relativo procedimento;
   c. per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG;
   d. per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
   e. per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell’organizzazione interna dei servizi
2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco con provvedimento motivato, sentita la Giunta ed il Segretario Generale, nel rispetto delle procedure prescritte dal CCNL e previa acquisizione, in contraddittorio, delle controdeduzioni dell’interessato.
3. La revoca dell’incarico comporta la contestuale rassegnazione alla categoria di appartenenza e decorre dalla data di comunicazione all’interessato del provvedimento adottato.

Art. 10
SOSTITUZIONE TEMPORANEA IN CASO DI ASSENZA E/O IMPEDIMENTO DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO

1. In caso di assenza o impedimento del Responsabile di servizio, lo stesso dovrà essere sostituito da altro responsabile espressamente individuato dal Sindaco, sentita la Giunta ed il Segretario Generale.

Art. 11
ORARIO DI LAVORO

1. Il titolare di posizione organizzativa articola il proprio tempo di lavoro e la presenza in servizio in modo flessibile, correlandola con le esigenze della struttura cui è preposto, nel rispetto dell’orario minimo contrattuale delle 36 ore settimanali. Non ha diritto a retribuzione aggiuntiva per le prestazioni eccedenti l’orario minimo contrattuale, né ad assentarsi dal servizio per un’intera giornata lavorativa a recupero di tali eccedenze, fatta eccezione per il riposo compensativo di eventuali servizi prestati in giorno festivo secondo la regolamentazione dei vigenti CCNL del personale non dirigente.

Art. 12
ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore contestualmente alla pubblicazione all’Albo Pretorio della deliberazione che lo approva ed è soggetto alle specifiche forme di pubblicazione previste.
Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme legislative in materia ed ai contratti collettivi nazionali e decentrati di lavoro.
Tale regolamento abroga tutte le norme dei regolamenti comunali e degli atti aventi natura regolamentare che comunque risultino in contrasto con quanto disposto dal presente regolamento.

SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Settore _____ Anno _____

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE

FATTORE A – "DIMENSIONE" – Punteggio: da 33 a 210 punti

Sottofattori	Elementi	Punti Attribuibili	Punti Attribuiti
A1-Unità in servizio	Dipendenti in servizio n.____	da 8 a 80 punti max	**A1**. _____
A2-Unità previste	Dipendenti non assegnati n._____	da 5 a 50 punti max	**A2**. _____
A3-Servizi diretti	Servizi gestiti n._____	da 20 a 80 punti max	**A3**. _____

FATTORE B "COMPLESSITÀ E RESPONSABILITÀ" – Punteggio: da 325 a 1015

Sottofattori	Punti Attribuibili	Livelli	Peso	Punti Attribuiti
B 1-Complessità delle dinamiche relazionali interne/esterne	da 60 a 140 punti max	Basso Medio Alto	60 90 140	**B1. _____**
B 2- Livello di Responsabilità	da 175 a 625 punti max	Basso Medio Alto	175 325 475	**B2. _____**
B 3- Entità risorse finanziarie gestite	da 300 a 625 punti max	Basso Medio Alto	300 500 625	**B3. _____**

FATTORE C – "Rilevanza Strategica" – Punteggio da 432 a 858

Sottofattore	Punti Attribuibili	Livelli	Peso	Punti Attribuiti
C1-Strategicità della Posizione Organizzativa	da 432 a 858 punti max	Bassa Media Alta Elevata	432 575 715 858	**C1. _____**
			Totale punteggio	**_____**
			Retribuzione di posizione - Fascia di corrispondenza _____ Importo	**€ _____**

Data _____

Il Sindaco

Il Segretario Generale