



COMUNE DI CASTELSILANO

Provincia di Crotona

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

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 17.06.2019)

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli art.14 del CCNL 21.05.2018.

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate, giusto ultimo CCNL comparto regioni enti locali del 21 maggio 2018.

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 per come richiamato all'articolo 4 c. 7 del presente regolamento. 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 CCNL 21.05.2018.

2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni rendendo, pertanto, assolutamente oggettiva la determinazione delle indennità di posizione.

Art. 4 - Criteri per la graduazione e valorizzazione delle funzioni

Sulla base dei documenti di tipo organizzativo/funzionale approvato dalla Giunta Comunale, vengono definite le funzioni principali gestite dall'Ente e il numero delle stesse.

La graduazione delle funzioni principali gestite dall'ente avviene secondo i parametri seguenti:

a) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA

b) PROFESSIONALITA'

c) LIVELLO DI RESPONSABILITA'

d) RILEVANZA ESTERNA E QUALITA' DEI SERVIZI

Ciascuno dei parametri suindicati viene valutato secondo i punteggi e le sub articolazione meglio definite nella scheda allegata al presente regolamento.

Per le categoria D, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, per come disposto dall'art. 15, comma 2 del CCNL 2016-2018.

Per le categoria C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.600,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, per come disposto dall'art. 15, comma 3 del CCNL 2016-2018.

Per la valorizzazione finale della funzione si procede come segue:

Individuazione del punteggio massimo assegnato ad ogni responsabile valutato, sulla base di un punteggio massimo potenziale di 250 punti.

Il punteggio massimo assegnato va moltiplicato per il coefficiente pari ad € 64,00 per punto, così da identificare l'importo della indennità di posizione per singolo settore.

Nel caso in cui venga assegnato ad un responsabile più di un settore o una specifica responsabilità (per es. le funzioni di Vice Segretario), l'importo della posizione viene aumentato del 20%.

Art. 5 – Valorizzazione della posizione organizzativa

1. Con il decreto sindacale di attribuzione della posizione organizzativa si assegnano le funzioni ai singoli Responsabili di P.O..
2. Gli eventuali successivi provvedimenti che riassegnano le funzioni, già valorizzate, a diversi titolari di P.O. determinano in via automatica la modificazione del valore dell'indennità di posizione organizzativa

Art. 6 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi delle 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 di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018.

2. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, salvo quanto di cui al successivo comma 3, rinnovabili annualmente sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a: intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza di

valutazione negativa della performance individuale; inosservanza delle direttive del Sindaco e/o dell'Assessore di riferimento.

3. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 2 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.

4. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza. La revoca può avvenire per il mancato raggiungimenti prefissati dall'Amministrazione; dopo due valutazioni negative da parte del Nucleo di Valutazione; in caso di condanne o di privazione della libertà personale.

Art. 7 - Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali. Possono godere del lavoro straordinario per manifestazioni (referendum; elezioni politiche ed europee; istat ect.) dove non esiste alcuna partecipazione da parte di questo Ente.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di cui al presente Regolamento sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione a tal fine adottato dall'Ente.

Art. 8 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

SCHEDA DI VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA Giusto CCNL comparto regioni-enti locali del 21 maggio 2018		
Allegata al Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazioni delle posizioni organizzative delle categorie C e D per un Ente locale		
Oggetto della valutazione	punteggio	punteggio
COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA		
A1 – Responsabilità verso l'esterno	15	
Responsabilità amministrativa	5	
Responsabilità civile	5	
Responsabilità penale	5	
A2- Competenza esclusiva	30	
Competenza esclusiva in atti, mansioni derivanti da specifiche	30	
Competenza esclusiva in atti, mansioni derivanti da specifiche	15	
Assenza di competenza esclusiva in atti, mansioni derivanti da specifiche		
A3. –Autonomia decisionale	30	
Autonomia gestionale	30	
Autonomia operativa	20	
Prassi consolidata e quadro in evoluzione	10	
Prassi consolidata da esperienza	5	
Compiti di routine	9	
A.4 – Risorse umane	15	
Pari e/o oltre dieci unità assegnate	15	
Da n. 5 a 9 unità assegnate	10	
Meno di 5 unità assegnate	5	
A.5 – Risorse finanziarie gestite in entrata assegnate con Peg	10	
Oltre € _____	10	
Da € _____ a € _____	7	
Meno di € _____	4	
Nessuna risorsa assegnata	0	
A.6 – Risorse finanziarie gestite in uscita assegnate con Peg	10	
Oltre € _____	10	
Da € _____ a € _____	7	
Meno di € _____	4	
Nessuna risorsa assegnata	0	

PROFESSIONALITA'

B1 –COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE	30	
Competenze pluridisciplinari ed alta specializzazione	30	
Competenze monodisciplinari ed alta specializzazione	20	
Competenze pluridisciplinari	12	
Competenze monodisciplinari	8	
B2 –SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA DA COMPITI AFFIDATI	15	
Posizione di lavoro ad elevato grado di specializzazione	15	
Posizione di lavoro a normale grado di specializzazione	10	
Posizione di lavoro con procedimenti a bassa standardizzazione	5	
Posizione di lavoro con procedimenti ad elevata standardizzazione	2	
B3 –MUTABILITA' DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	20	
Ad elevata mutabilità	20	
A moderata mutabilità	15	
A normale mutabilità	10	
A mutabilità quasi inesistente	4	

LIVELLO DI RESPONSABILITA'

C1 Livello di responsabilità qualitativa	20	
Rilevante responsabilità per complessità di atti	20	
Moderata responsabilità per complessità di atti	15	
Normale responsabilità per complessità di atti	10	
Privo di attribuzione di responsabilità	0	
C2 Livello di responsabilità per quantità di atti	20	
Rilevante responsabilità per complessità di atti	20	
Moderata responsabilità per complessità di atti	15	
Normale responsabilità per complessità di atti	10	
Privo di attribuzione di responsabilità	0	

RILEVANZA ESTERNA E QUALITÀ DEI SERVIZI

D1 Contatti e relazioni interne ed intersettoriali	20	
Ad altissimo livello e confronto con organismi politici	20	
Relazioni complesse	15	
Relazioni diversificate	10	
Relazioni di routine	0	
D2 Complessità e qualità dei servizi	15	
Innovazione radicale dei servizi	15	
Sviluppo delle qualità dei servizi	10	
Incremento delle qualità dei servizi	5	
Attenzione delle qualità dei servizi	0	
Punteggio massimo raggiungibile dell'incaricato di posizione organizzativa	250	
Totale punteggio raggiunto dall'incaricato di posizione organizzativa		
Valore del punto € 64,00		

Calcolo della indennità di posizione in base al punteggio raggiunto

Punteggio raggiunto	_____ x
Valore fisso	€ 64,00
Totale indennità di posizione	€ _____
Incremento del 20% per ogni settore assegnato oltre al primo	€ _____
Totale definitivo dell'indennità di posizione	€ _____
Eventuale indennità mensile	€ _____

Il presidente del Nucleo di Valutazione monocratico, dott. Alfonso Francesco Alimena,

esprime parere favorevole

sul presente regolamento che si compone di n. 8 articoli oltre la scheda analitica del calcolo per l'assegnazione delle spettanze afferenti la posizione organizzativa del singolo dipendente cui il Sindaco giusto articolo 50 c. 10 del Tuel n. 267/00 e smi, ha inteso affidare.

In fede

Fto Alfonso Francesco Alimena

Castelsilano, li 15 maggio 2019