

COMUNE DI MISANO ADRIATICO

Regolamento delle aree delle posizioni organizzative

(Aggiornato a deliberazione G.C. n. 21 del 12/02/2021)

Sommario

Art. 1- Disposizioni generali.....	
Art. 2- Area delle posizioni organizzative.....	
Art. 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico.....	
Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato.....	
Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative.....	
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato.....	
Art. 7 - Incarico ad interim.....	
Art. 8- Attribuzione incarico in deroga.....	
Art. 9 - Durata dell'incarico.....	
Art.10- Revoca dell'incarico.....	
Art.11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative.....	

Art. 1 - Disposizioni generali

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

Art. 2 - Area delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Misano Adriatico istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 del CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Settori che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

3. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 17, commi 1 e 2, del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo di tre anni ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (settori) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;

c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.

2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

3. La graduazione deve tenere conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:

- fino a punti 70:	€. 5.000,00
- da punti 71 a punti 80:	€. 7.000,00
- da punti 81 a punti 85:	€. 9.000,00
- da punti 86 a punti 90:	€. 11.000,00
- da punti 91 a punti 95:	€. 13.000,00
- da punti 96 a punti 100:	€. 16.000,00

Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018.
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia.

Art. 7 - Incarico ad interim

1. *In caso di vacanza, assenza e/o impedimento di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio nell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.*
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
3. La Giunta Comunale avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
4. L'ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, da corrispondere all'assegnatario di incarico ad interim viene determinato applicando la tabella sotto riportata

PUNTEGGIO PESATURA P.O OGGETTO DI INCARICO "AD INTERIM"	% DEL VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PREVISTA PER LA P.O OGGETTO DI INCARICO AD INTERIM
Da 60 a 65	15%
Da 66 a 70	16%
Da 71 a 75	17%
Da 76 a 80	18%
Da 81 a 85	19%
Da 86 a 90	20%
Da 91 a 95	21%
Da 96 a 98	22%
Da 99 a100	25%

L'importo di maggiorazione della retribuzione di risultato, come sopra determinato, sarà riproporzionato in base alla durata dell'incarico ad interim e l'erogazione verrà disposta sulla base delle vigenti disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance;

Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, 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, il Sindaco, eccezionalmente, può conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. Di tale facoltà l'Ente può avvalersi 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, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa indipendentemente dalla categoria di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14/9/2000.

Art. 9 - Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Art. 10- Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientranti nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.

3. L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle 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;

4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.

2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Allegato "1" al Regolamento delle aree delle posizioni organizzative

La valutazione delle posizioni organizzative nel contratto dei dipendenti lascia molta libertà alle amministrazioni, imponendo esclusivamente che queste devono essere graduate tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità gestionali interne ed esterne. Tali parametri possono essere scomposti in ulteriori fattori, che possono essere ponderati ed apprezzati in scale da riportarsi nelle schede di valutazione.

La valutazione delle aree delle posizioni attiene al ruolo organizzativo necessario all'ente e non alla persona che la occuperà. Tale valutazione è infatti precedente all'attribuzione degli incarichi ed è successiva alla revisione organizzativa prevista dall'art.6 del Dlgs. 165/01, di competenza della Giunta Comunale.

La procedura prevede che il Nucleo di Valutazione pesi il valore della posizione, secondo i criteri del presente regolamento.

La proposta del Nucleo viene approvata dalla Giunta Comunale. Si avranno così, nell'ambito dei valori annui minimo e massimo, posizioni organizzative più o meno pesanti, ricondotte a fasce di punteggio, cui corrispondono valori economici diversi.

Sulle posizioni istituite il Sindaco conferisce i relativi incarichi a tempo determinato per un periodo massimo di tre anni.

Le posizioni sono connesse all'organigramma, pertanto qualsiasi sua modifica può comportare variazioni nel loro peso, fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile.

Gli incarichi sulle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco a dipendenti appartenenti alla categoria D responsabili delle strutture apicali.

Per gli incarichi di durata inferiore all'anno le indennità sono rapportate a mese ed al dipendente, per i periodi nei quali non è stato conferito l'incarico, spetterà la liquidazione del salario accessorio, secondo le modalità stabilite dalla normativa contrattuale e dagli accordi decentrati.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per la graduazione delle aree delle posizioni organizzative si utilizzano i seguenti criteri, mediante compilazione dell'allegata scheda:

a) Professionalità, con i seguenti parametri da valutare ciascuno entro i seguenti range:

- 1) Professionalità giuridica richiesta da 0 a 6 ;
- 2) Professionalità tecnica richiesta da 0 a 6 ;
- 3) Professionalità gestionale richiesta da 0 a 8 ;

b) Complessità direzionale, con i seguenti parametri da valutare ciascuno entro i seguenti range:

- 1) Complessità tecnico — operativa dell'attività da 0 a 8 ;
- 2) Relazioni interne da 0 a 7 ;

- 3) Relazioni esterne da 0 a 8 ;
- 4) Fabbisogno di innovazione da 0 a 7 ;
- c) **Responsabilità, con i seguenti parametri da valutare ciascuno entro i seguenti range:**
 - 1) Responsabilità giuridico — formale da 0 a 10;
 - 2) Responsabilità organizzativa da 0 a 8;
 - 3) Responsabilità economica da 0 a 7;
- d) **Strategicità per l'attuazione del programma dell'Amministrazione, da valutare entro il seguente range:**
da 0 a 25;

La valutazione di ciascuna struttura dell'organigramma è formalizzata attraverso la compilazione della scheda allegata. Tale valutazione resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possono variare qualcuno dei parametri indicati, o obiettivi gestionali che possono modificare il parametro relativo alla strategicità.

COMUNE DI MISANO ADRIATICO
(Provincia di Rimini)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA GRADUAZIONE DELLA
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

ANNO _____

SETTORE: _____

1 PROFESSIONALITÀ Punteggio massimo disponibile = Punti 20			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
1.1 PROFESSIONALITÀ GIURIDICA RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità	da 0 a 6		
1.2 PROFESSIONALITÀ TECNICA RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità	da 0 a 6		
1.3 PROFESSIONALITÀ GESTIONALE RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità	da 0 a 8		
Subtotale			

2 COMPLESSITÀ DIREZIONALE Punteggio massimo disponibile = Punti 30			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1 COMPLESSITÀ TECNICO-OPERATIVA DELL'ATTIVITÀ Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività	da 0 a 8		
2.2 RELAZIONI INTERNE Da valutare in relazione al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	da 0 a 7		
2.3 RELAZIONI ESTERNE Da valutare in rapporto alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	da 0 a 8		
2.4 FABBISOGNO DI INNOVAZIONE Da valutare in rapporto al fabbisogno di innovazione nei processi, nei servizi, nelle attività e nel quadro delle relazioni richiesto alla posizione	da 0 a 7		
Subtotale			

3 RESPONSABILITÀ Punteggio massimo disponibile = Punti 25			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
3.1 RESPONSABILITÀ GIURIDICO - FORMALE Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	da 0 a 10		
3.2 RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA Da valutare in base sia alle posizioni direttive coordinate, sia al numero totale del personale assegnato anche a tempo parziale, sia alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	da 0 a 8		
3.3 RESPONSABILITÀ ECONOMICA Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate che di spese	da 0 a 7		
Subtotale			

4 STRATEGICITA' Punteggio massimo disponibile = Punti 25			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
4.1 STRATEGICITA' Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio-lungo periodo del Comune ed agli incarichi aggiuntivi e di grande rilevanza connessi alla posizione stessa	da 0 a 25		
Subtotale			

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE = PUNTI	/100
---	-------------

=====

FASCE DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	
fino a punti 70	€. 5.000,00
da punti 71 a punti 80	€. 7.000,00
da punti 81 a punti 85	€. 9.000,00
da punti 86 a punti 90	€. 11.000,00
da punti 91 a punti 95	€. 13.000,00
da punti 96 a punti 100	€. 16.000,00