

Comune di PADRIA

Provincia di Sassari

Regolamento sistema di graduazione della retribuzione delle posizioni organizzative

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 29/04/2019

Sommario

Art. 1-Disposizioni generali	2
Art. 2-Area delle posizioni organizzative	2
Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico	2
Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato	2
Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative	2
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato	3
Art. 7 -Incarico ad interim.....	3
Art. 8-Attribuzione incarico in deroga	3
Art. 9 -Durata dell'incarico	4
Art. 10-Revoca dell'incarico	4
Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative	4
Art. 12 – Entrata in vigore.....	4

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 contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Padria istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018.

2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Servizi 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 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente 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 dell'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 nonché dei limiti annualmente stabiliti per l'entità del salario accessorio sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico massimo delle posizioni organizzative.

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

3. La graduazione deve tenere conto la 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 60: € 5.000,00
 - da punti 61 a punti 70: € 6.000,00
 - da punti 71 a punti 80: € 7.500,00
 - a punti 81 a punti 90: € 9.000,00
 - da punti 91 a punti 99: € 10.500,00
 - con punti 100: € 12.000,00

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 di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita *ad interim* ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'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 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 di cui punto 2 tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

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 i comuni possono 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, ai sensi del combinato disposto dell'art. 13 comma 2, lettera a), del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 5, comma 1 del

presente regolamento, nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18 del prefato CCNL 2018, 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.

4. La determinazione della retribuzione di posizione ai dipendenti di categoria C, eventualmente da riconoscersi, nell'ambito e nel rispetto dei limiti indicati nel presente articolo, è graduata così come in appresso:

- fino a punti 60:	€. 3.000,00
- da punti 61 a punti 70:	€. 5.000,00
- da punti 71 a punti 80:	€. 6.000,00
- da punti 81 a punti 90:	€. 7.000,00
- da punti 91 a punti 100:	€. 8.000,00

Art. 9 -Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 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 rientrati 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.

Art. 12 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento, che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore il giorno 19/04/2019.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**1. PRINCIPI GENERALI**

- la retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura organizzativa della figura apicale che la dirige (P.O.), alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione in relazione a programma e obiettivi che l'amministrazione si dà;
- la graduazione è il risultato della somma di punteggi assegnati ad una serie di macro fattori (declinati in sotto-fattori) che tengono conto della complessità organizzativa nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità dei Settori dell'organigramma comunale e quindi la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa chiamata a dirigerli, come desumibili sulla base della documentazione interna all'Ente (bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, esperienze amministrative varie, ecc.);
- la graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dall'O.I.V. sulla base dei criteri fissati dalla Giunta Comunale, e approvata in via definitiva dal Sindaco, che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alle fasce di punteggi;
- l'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale di categorie D), da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità e per il personale di categoria C) da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 8.000,00 annui lordi per tredici mensilità, ed è determinato sulla base dei suddetti criteri predeterminati.

2. MACRO FATTORI DA CORRELARE ALLA GRADUAZIONE DELLE P.O.

La graduazione delle posizioni organizzative (P.O.) preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima dimensione, è individuata attraverso le seguenti quattro categorie di macro fattori, cui riconoscere la seguente pesatura su base 100:

- A) **Complessità Organizzativa**, alla quale si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) suddiviso su tre piani di valutazione: la complessità strutturale (individuata in unico fattore di valutazione: il numero dei servizi), l'intensità/complessità delle relazioni esterne (valutate sulla base della rilevanza dell'attività per gli stakeholder e esterni e della complessità e rilevanza di tali relazioni), la complessità e l'esigenza di continuo aggiornamento del sistema normativo di riferimento e la sua difficoltà applicativa;
- B) **Professionalità**, cui è attribuito un peso del 30% (max p. 30), suddivisa su due piani di valutazione: a) quello delle conoscenze/competenze professionali e tecniche necessarie alla direzione del Settore; b) quello delle esperienze professionali determinanti/significative richieste per la direzione del Settore;
- C) **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) e che prevede due diversi piani di valutazione: quello del grado della responsabilità di pianificazione dell'attività del Settore; quello del grado di responsabilità giuridico-economica correlata alle pratiche gestite.
- D) **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% (max p. 10) e che prende in considerazione la strategicità rispetto al programma del Sindaco, valutata attraverso la rilevanza del supporto prestato al Sindaco ed alla Giunta comunale.

3. TABELLA PUNTEGGI

Ai fini della cifratura del punteggio da assegnare ai vari fattori in cui si suddividono le suddette categorie di macro fattori, che dia luogo quindi alla pesatura in oggetto in termini numerici, si rimanda alla seguente tabella.

METODOLOGIA DI PESATURA DELLE P.O.				CAT.C	CAT.D		
A	COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA					MAX P.	30
	A1) complessità strutturali	p.10					
	oltre 10 sezioni	p.10			10		
	da 6 a 10 sezioni	p.8					
	fino a 5 sezioni	p.5					
	A 2) intensità/complessità delle relazioni interne/esterne	p.10					
	rilevante	p.10			10		
	apprezzabile	p.8					
	standard	p.5					
	A 3) eterogeneità servizi gestiti	p.10					
	rilevante	p.10					
	apprezzabile	p.8			8		
	standard	p.5					
B	PROFESSIONALITÀ					MAX P.	30
	B 1) Grado di competenze professionali/tecniche richieste per la direzione	p.15					
	elevato/rilevante	p.15					
	apprezzabile	p.10			10		
	standard	p.8					
	B 2) Grado di esperienze professionali richieste per la direzione	p.15					
	elevato/rilevante	p.15					
	apprezzabile	p.10			10		
	standard	p.8					
C	RESPONSABILITÀ					MAX P.	30
	C 1) Grado di autonomia decisionale e responsabilità pianificatoria	p.15					
	elevata/rilevante	p.15			15		
	apprezzabile	p.10					
	standard	p.8					
	C 2) Grado di rischio/responsabilità giuridico-economica	p.15					
	elevato/rilevante	p.15					
	apprezzabile	p.10			10		
	standard	p.8					
D	STRATEGICITÀ					MAX P.	10
	D 1) Strategicità e supporto all'Amministrazione Comun	p.15					
	elevata/rilevante	p.15					
	apprezzabile	p.10			10		
	standard	P. 8					

