

COMUNE DI MOTTA SANT'ANASTASIA

Città Metropolitana di Catania

REGOLAMENTO

PER LA PESATURA, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della G.C. n. 100 del 19/09/2018
Modificato con deliberazione della G.C. n. 2 dell'11/01/2019

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 - CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART.6 - INCARICO E REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 7 - VALUTAZIONE ANNUALE E CONTRADDITTORIO

ART. 8 - PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 9 – REGIME ORARIO

ART. 10 –CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA FINANZIARIA

ART. 11 – DISPOSIZIONI FINALI

Allegato A – Tabella punteggi valutazione delle posizioni organizzative

Allegato B - Griglia pesatura retribuzione di posizione

Allegato C- Metodologia per il conferimento degli incarichi di PO

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 dell'art. 13 e seguenti del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.

Art.2
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Possono essere incaricati della titolarità delle posizioni organizzative istituite presso l'Ente esclusivamente i dipendenti che appartengono alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi previste.

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.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente alla categoria D, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita in base alla graduazione di cui al comma precedente. Con separato atto di organizzazione saranno definiti i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative secondo le previsioni di cui all'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21/05/2018.
4. Nei casi in cui, alle condizioni e nel rispetto dei limiti di cui al CCNL, l'incarico di posizione organizzativa è attribuito a personale appartenente alla categoria C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
5. Gli importi minimi e massimi di cui ai precedenti commi corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL del Comparto.
6. 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, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito 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. In coordinamento con le previsioni del regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance, il suddetto importo è così stabilito:
Punteggio conseguito (in sede di valutazione annuale) > ulteriore importo:
da 85 a 100: 25%
uguale o maggiore a 75 ma inferiore a 85: 20%
uguale o maggiore a 60 ma inferiore a 75: 15%
inferiore a 60: =0%
L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è dimezzato in caso di interim aventi una durata inferiore a 6 mesi nell'arco dell'anno di riferimento.

Art.4

Criteria per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato A così articolati:
 - a) collocazione della posizione (Area) all'interno della macrostruttura
 - b) complessità organizzativa
 - c) professionalità richiesta
 - d) compiti gestionali specifici
2. Ciascuno dei parametri si articola di fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:
 - a) collocazione della posizione (Area) all'interno della macrostruttura (max 30)
 - b) complessità organizzativa (max 30)
 - c) professionalità richiesta (max 10)
 - d) compiti gestionali specifici (max 30)

Art.5

Criteria per la graduazione della retribuzione di risultato

3. La graduazione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui al vigente regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art.6

Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il PEG e/o del Piano delle Performance, 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 della categoria D, con propri atti.
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 di mesi 12, rinnovabili annualmente sino ad un massimo di tre anni e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, secondo le modalità previste dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
3. La revoca dell'incarico comporta 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.
4. Per il conferimento degli incarichi, ai fini della selezione del dipendente con il profilo di competenza più adatto in relazione all'incarico da affidare, si tiene conto dei seguenti criteri: – requisiti culturali;

- Competenze professionali e organizzative;
- Esperienza maturata.

I requisiti necessari per il conferimento dell'incarico sono:

- Appartenenza alla categoria D (o categoria C nel rispetto delle condizioni e dei limiti di cui al CCNL);
- Possesso del diploma di laurea o di un diploma di scuola media secondaria.

La metodologia e i parametri di valutazione sono stabiliti nell'allegato C del presente Regolamento.

Tutto il personale di categoria D (o categoria C nei casi consentiti) concorre al conferimento degli incarichi. In occasione del rinnovo degli incarichi di posizione organizzativa, sarà compilata a cura dell'ufficio del Segretario comunale una scheda di valutazione per ogni dipendente di categoria D da sottoporre al Sindaco per l'adozione del provvedimento di nomina.

Art. 7

Valutazione annuale e retribuzione di risultato

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 del nucleo di valutazione – Oiv in base ai criteri indicati nel vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi e nel Regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

Art. 8

Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A è di competenza del Nucleo di Valutazione – OIV che propone al Sindaco l'adozione della delibera di approvazione da parte della Giunta Comunale.

Art. 9

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.

Art. 10

Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Annualmente la giunta comunale destina le risorse destinate a finanziare l'importo complessivo della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite presso l'Ente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa personale.
2. Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente Regolamento determina il superamento di precisi limiti di spesa derivanti da vincoli di finanza pubblica, come attestato dal Responsabile del servizio finanziario dell'ente, gli importi delle retribuzioni di posizione sono proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa.

Art. 11

Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate per effetto dell'entrata in vigore del presente Regolamento.
2. Il presente Regolamento è pubblicato all'albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi, nonché sul sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.ed è inserito all'interno della Raccolta dei Regolamenti dell'Ente tenuta presso l'Ufficio di Segreteria.

SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1) Collocazione della posizione/Area (max 30)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni corrispondenti alle AREE in cui si articola in modello organizzativo

1.1) Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione

Medio-bassa	3	
Media	5	
Elevata	7	
Molto elevata	10	

Significatività del criterio: Ad ogni posizione organizzativa è attribuita, seppur in modo generico e non formalizzato, una determinata rilevanza strategica, e quindi "politica", sia nei confronti della collettività "esterna" sia, in misura certamente più limitata, nei confronti delle altre strutture interne. In altri termini, per valutare la posizione organizzativa rispetto al presente parametro, l'OIV(o nucleo di valutazione) di concerto con gli organi politici, opererà un prudente apprezzamento dell'impatto esterno ed interno, ponendolo in necessario raffronto con il programma politico, come tradotto ed esplicitato nella relazione previsionale e programmatica approvata per l'anno di riferimento e nel piano degli obiettivi, e valutandone anche i riflessi sull'opinione pubblica e la presenza sui mezzi di comunicazione di massa. Sarà, quindi, esaminato anche il grado di esposizione e visibilità esterna del complesso delle attività ricadenti nella sfera di attribuzioni di una determinata posizione funzionale.

1.2) Tipologia delle relazioni interne (grado di complessità del rapporto con le altre strutture/Aree dell'Ente)

Bassa complessità e relazioni non numerose	1	
Bassa complessità e relazioni numerose	3	
Alta complessità e relazioni non numerose	6	
Alta complessità e relazioni numerose	10	

Per assegnare il punteggio si prendono in considerazione due variabili: la complessità delle relazioni e la numerosità delle stesse. Ciascuna di queste due variabili può assumere due dimensioni, determinando quattro situazioni ideali come descritto dalla matrice riportata in tabella 1.

tabella 1

		Complessità della relazione	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
Numerosità delle relazioni	<i>Alta</i>	I (10p)	III (3p)
	<i>Bassa</i>	II (6p)	IV (1p)

1.3) Rilevanza e complessità delle relazioni con altre istituzioni/Enti con funzioni di rappresentanza tecnico-amministrativa dell'Ente

Limitata	3	
Media	5	
Elevata	7	
Molto elevata	10	

- Significatività del criterio: la rappresentanza dell'Ente nelle relazioni con altri soggetti istituzionali implica l'assunzione di responsabilità di ordine tecnico-amministrativo; fattori di differenziazione possono essere considerati la rilevanza politica ed economica delle questioni trattate, e la loro complessità tecnica (indicatore, quest'ultimo, del livello di discrezionalità associato alla funzione).

TOTALE	
---------------	--

2) Complessità organizzativa - punteggio massimo 40

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività svolta

Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	punti 2	
Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità	punti 5	
Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse	punti 7	

2.2) Rilevanza delle attività di erogazione diretta dei servizi verso i cittadini

Limitata	Punti 2	
Media	Punti 5	
Elevata	Punti 7	

2.3) Articolazione della struttura con riferimento al personale assegnato

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10% (rispetto alla dotazione dell'ente)	punti 2	
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 10 e 15%	Punti 5	
Struttura dotata di collaboratori oltre il 15%	punti 7	

2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

Gestione di tipo ordinario (spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%)	punti 3	
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra 5 e il 7%)	Punti 5	
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre l'8%)	punti 8	
Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale	punti 12	

2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento

Certezza e stabilità normativa	punti 1	
Cambiamenti limitati di norme	punti 3	
Cambiamenti rilevanti della normative gestibili con le stesse competenze	punti 5	
Elevata variabilità della normativa che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori e azioni di riorganizzazione dei compiti e delle modalità gestionali	punti 7	

TOTALE	
---------------	--

3) Professionalità richiesta - punteggio massimo 10

3.1) Rilevanza dei compiti di project management con particolare riferimento alle funzioni di direzione di progetti e alla loro trasversalità

Limitata	Punti 1	
Media	Punti 3	
Elevata	Punti 5	

Significatività del criterio: il criterio tende a identificare la rilevanza delle attività definibili in termini di progetto; caratterizzate, cioè, da attività temporanee, che tendenzialmente

riguardano problemi e obiettivi diversi, che implicano spesso la formazione di gruppi di lavoro. Si tratta in sostanza di attività con un basso livello di standardizzazione

3.2) Dimensione del sapere collegato alla posizione

		Multi-disciplinarietà	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
specializzazione	<i>Elevata</i>	I	II
	<i>Bassa</i>	III	IV

Significatività del criterio: il criterio tende a valutare in termini più elevati le esigenze di specializzazione necessarie per l'esercizio ottimale delle funzioni e dei compiti. Accresce la rilevanza della posizione l'esigenza di unire, a competenze specialistiche, conoscenze multidisciplinari derivanti dalla eterogeneità delle funzioni connesse alla posizione.

Bassa specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà (situazione IV)	punti 1	
Bassa specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione III)	punti 2	
Alta specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà (situazione II)	Punti 4	
Alta specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione I)	Punti 5	

TOTALE	
---------------	--

4) **Compiti gestionali specifici (max fino alla concorrenza di 20)**

Attribuzione di 5/10 punti per ciascuna delle ricorrenze (a eccezione della prima voce)

Vicesegretario	(punti 10)	
Amministrazione del patrimonio	(punti 5)	
Erogazione di sovvenzioni o contributi	(punti 5)	
Gestione del contenzioso	(punti 5)	
Attività impositiva	(punti 5)	
Controllo del territorio	(punti 5)	
Funzioni datore di lavoro ex d.lgs. 81/2008	(punti 10)	
Funzioni di DPO	(punti 10)	

TOTALE	
---------------	--

5) **Riepilogo del punteggio attribuito**

1	Collocazione della posizione	
2	Complessità organizzativa	
3	Professionalità richiesta	
4	Compiti gestionali specifici	
	totale	

Allegato B) Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 5.000,00
da 31 a 40 punti	€ 6.400,00
da 41 a 50 punti	€ 8.000,00
da 51 a 60 punti	€ 9.600,00
da 61 a 70 punti	€ 11.200,00
da 71 a 80 punti	€ 12.800,00
da 81 a 90 punti	€ 14.400,00
da 91 a 100 punti	€ 16.000,00

Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 3.000,00
da 31 a 40 punti	€ 3.800,00
da 41 a 50 punti	€ 4.750,00
da 51 a 60 punti	€ 5.700,00
da 61 a 70 punti	€ 6.650,00
da 71 a 80 punti	€ 7.600,00
da 81 a 90 punti	€ 8.550,00
da 91 a 100 punti	€ 9.500,00

Allegato C) Metodologia per il conferimento degli incarichi di PO

Posizione organizzativa:
Dipendente:

a) Requisiti culturali

Fattore	Punteggio	Peso
Diploma di laurea		10
Diploma di scuola media secondaria		5
Ulteriori titoli studio e/o abilitazioni professionali (inerenti all'incarico da affidare)		5 (per titolo fino al max punti 10)
Possesso di attestati relativi a corsi di formazione e aggiornamento professionale con verifica di apprendimento finale di durata superiore a 30 ore (inerenti all'incarico da affidare)		2 (per corso fino al max punti 10)

b) Competenze professionali e organizzative

Per l'apprezzamento delle competenze professionali e organizzative si tiene conto delle valutazioni annue ottenute dal dipendente negli ultimi 3 anni sulla base del sistema permanente di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

In assenza si procede ad un colloquio finalizzato alla verifica del possesso delle suddette competenze. Il colloquio è svolto dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione sintetica è espressa secondo la seguente tabella di ponderazione:

insufficienti: 4
sufficienti: 6
buone: 8
ottime: 10

c) Esperienza maturata

Fattore	Punteggio	Peso
Esperienza acquisita presso il Comune di Motta Sant'Anastasia nella categoria D ¹		1 (per anno fino al max 10 punti)
Esperienza acquisita presso enti pubblici diversi nella categoria D ² (o equivalenti)		1 (per anno fino al max 5 punti)

¹ C nei casi consentiti

² C nei casi consentiti