

COMUNE DI ANACAPRI

Regolamento in materia di istituzione e pesatura dell'Area delle Posizioni Organizzative

Approvato con deliberazione di G.C. n. 80 del 12/04/2019

Indice

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Requisiti per l'individuazione e attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

Art. 3 - Competenze dei responsabili incaricati di posizione organizzativa

Art. 4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 5 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative

Art. 7 - Valutazione della prestazione

Art. 8 - Regime orario

Art. 9 - Revoca, cessazione dell'incarico di posizione organizzativa

Art. 10 - Disposizioni finali

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la revoca, la retribuzione e la pesatura delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.13,14,15 e 18 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 21.05.2018, relativo al comparto funzioni locali, per il personale non dirigente, e secondo quanto stabilito dai principi generali di organizzazione introdotti dal Dlgs 165/2001 e s.m.i. e dagli artt. del titolo IV del Dlgs 267/2000 e s.m.i. recepiti nel vigente regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei servizi.

L'Ente, attraverso il presente regolamento, provvede a stabilire le regole generali per il conferimento delle posizioni organizzative così come definite dall'art. 13 comma 1 lettera a) e b) del CCNL 2016-2018.

Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 13 CCNL 2016-2018, Le posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per l'effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 CCNL 2016-2018. Qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

I valori della retribuzione di posizione verranno in questo caso proporzionati rispetto a quelli della graduazione per l'Area con personale di categoria D, applicando i valori minimi e massimi previsti dal CCNL per le posizioni organizzative di categoria C.

Art. 2 - Requisiti per l'individuazione e attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

La Giunta Comunale individua, con proprio atto, e sulla base degli obiettivi strategici individuati nelle linee programmatiche dell'Ente, i Settori a cui attribuire le posizioni organizzative.

Il Sindaco, nel rispetto dei criteri generali previsti dal presente regolamento, procede all'affidamento degli incarichi di posizione organizzativa con propri atti.

Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del servizio assegnato, le eventuali direttive e gli obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.

Con il conferimento dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.

La durata dell'incarico non può eccedere i tre anni, detto incarico può essere altresì rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualunque momento in base a quanto previsto dal successivo art. 9.

Art. 3 - Competenze dei responsabili incaricati di posizione organizzativa

Ai responsabili di posizione organizzativa compete l'espletamento di tutte le funzioni previste nell'art. 107 del D.Lgs 267/2000 e nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Il trattamento economico accessorio, correlato al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per il lavoro straordinario e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale (art. 15 comma 1.), salvo i compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del CCNL medesimo.

Gli importi, annui lordi per tredici mensilità, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL (art. 15 comma 2.).

L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, nell'Allegato A), in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.

I criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative, i requisiti per l'individuazione dei titolari, le modalità di valutazione della prestazione, così come i criteri per il conferimento degli incarichi sono oggetto di informazioni, art. 4 del CCNL 21.05.2018, alle rappresentanze sindacali e, successivamente di confronto, ai sensi dell'art.5, c.3 lett. d) e) del CCNL21.05.2018..

Ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 2016-2018 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite secondo quanto previsto dall'art. 67 comma 1 del CCNL.

Ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 2016-2018 la quota da destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ordinamento.

La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale mediante la scheda allegato sub B) al presente regolamento.

Art. 5 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

La graduazione della rilevanza della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa, è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A) così articolati:

- a) collocazione della struttura;
- b) complessità organizzativa;
- c) professionalità richiesta.

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 struttura	max 30 punti
B	Complessità organizzativa	max 50 punti
C	Professionalità richiesta	max 20 punti
	TOTALE	100 punti

Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative

La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza dell'OIV, il quale sarà assistito dal Segretario Generale. I valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL.

Art. 7 - Valutazione della prestazione

Il personale incaricato di posizione organizzativa è assoggettato alla responsabilità di risultato, l'attività di detti soggetti è sottoposta a valutazione periodica annuale da parte del Organismo Interno di Valutazione. La suddetta valutazione è così articolata:

- a) Fase 1 (allegato B) - Valutazione dei risultati conseguiti :
capacità organizzativa: attuazione degli obiettivi assegnati; gradimento da parte dell'utenza al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- b) Fase 2 - (allegato B) Valutazione delle competenze gestionali e manageriali:

capacità gestionale: conduzione della struttura e individuazione delle priorità operative e gestione delle relazioni interne ed esterne.

Art. 8 - Regime orario

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

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, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare, così come individuati nel contratto individuale di posizione organizzativa.

Art. 9 – Revoca, cessazione dell'incarico di posizione organizzativa

L'incarico di posizione organizzativa potrà essere revocato:

- a) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;
- b) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
- c) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
- 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 settori;
- f) in caso di rotazione straordinaria effettuata ai sensi della L. n. 190/2012.

I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco, previa relazione del Segretario Generale. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato.

La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione di cui all'art. 15 del CCNL 2016-2018. In tale caso il dipendente, ai sensi dell'art. 14 comma 5 del CCNL, resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Al fine di garantire la continuità nella gestione, alla scadenza gli incaricati di posizione organizzativa continuano a svolgere le funzioni relative all'incarico cessato per un periodo non superiore a 45 giorni e comunque fino a quando non intervenga la nuova nomina o il nuovo affidamento dell'incarico.

In caso di impedimento od assenza prolungata per oltre un mese del titolare, l'incarico di Posizione Organizzativa può essere conferito ad altro soggetto idoneo, anche in via temporanea. Al sostituto viene attribuita esclusivamente la "retribuzione di risultato" relativa alla posizione affidata ad interim eventualmente non corrisposta (in tutto o in parte) al titolare di PO assente. Il limite di tale indennità non può superare comunque la percentuale prevista nel contratto individuale sottoscritto tra le parti ed è graduata in base all'effettiva assenza del titolare di P.O.

Art. 10 - Disposizioni finali

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

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.

ALLEGATO "A"

SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

A) Collocazione della struttura (max 30 punti)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre aree/U.O. in cui si articola in modello organizzativo

A.1) Relazioni con le altre aree /Uo comunali (max. 20 punti)

In modo occasionale a qualche Area/Uo	Da 0 a 5	
In modo occasionale a tutte le Aree/Uo	Da 6 a 10	
Frequentemente a qualche Area/Uo	Da 11 a 14	
Frequentemente a tutte le Aree/Uo	Da 15 a 20	

A.2) collaborazione con gli organi politici (Sindaco, giunta, consiglio) e non (revisori etc) (max. 10 punti)

In modo occasionale	Da 0 a 5	
Frequentemente	Da 6 a 10	

B) Complessità organizzativa – (max. 50 punti)

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

B.1) Grado di eterogeneità dell'attività controllata (max. 17 punti)

Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	Da 0 a 7	
Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità	Da 8 a 13	
Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse	Da 14 a 17	

B.2) Complessità procedurale (max. 13 punti)

Esercizio di Funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	2 punto	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con cittadini o con utenti interni	Da 3 a 8	
Funzioni che richiedono costanti relazioni con enti pubblici o professionisti/impres	Da 9 a 13	

B.3) Articolazione della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categoria (max. 7 punti)

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 7% (rispetto alla dotazione dell'ente)	Punti 2	
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 7 e 15%	da 3 a 5	
Struttura dotata di collaboratori oltre il 15%	da 6 a 7	

B.4) Variabilità del sistema normativo di riferimento (max. 13 punti)

Certezza e stabilità normativa	punti 2	
Frequente variabilità normativa	da 3 a 5	
Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	da 6 a 9	
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori	Da 10 a 13	

C) Professionalità richiesta – (max. punti 20)

In questo ambito si valutano i titoli accademici e altri titoli posseduti, valutati singolarmente, con specifico riferimento all'area a cui attribuire la posizione organizzativa.

C.1) Competenza manageriale e professionale richiesta (max. 7 punti)

Per le Posizioni Organizzative non riconducibili all'area tecnica: (Laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento in giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, lettere, sociologia e lauree equipollenti)	punti 4	
Per le Posizioni Organizzative riconducibili all'area tecnica: (Laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento in ingegneria, architettura e lauree equipollenti)	Punti 4	
abilitazioni/master/dottorato di ricerca/titoli equivalenti e relativi a materie concernenti l'incarico da assegnare	Punti 3	

C.2) Grado di specializzazione richiesto (max 13 punti)

Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	da 1 a 6	
Attività che richiede specifica professionalità	da 7 a 13	

Fasce di attribuzione del valore di posizione:

Fascia n.	Valore	Retribuzione
1	da 17 a 23	€ 5.000,00
2	da 24 a 30	€ 7.000,00
3	da 31 a 37	€ 8.000,00
4	da 38 a 44	€ 9.000,00
5	da 45 a 51	€ 10.000,00
6	da 52 a 58	€ 11.000,00
7	da 59 a 65	€ 12.000,00
8	da 66 a 73	€ 13.000,00
9	da 74 a 78	€ 14.000,00
10	da 79 a 93	€ 15.000,00
11	da 94 a 100	€ 16.000,00

Allegato "B"-SCHEMA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI P.O.

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Anno/Periodo di riferimento: _____

Nome e Cognome _____

Area _____ **Unità Operativa** _____

Fase 1: Valutazione dei risultati conseguiti

Obiettivo 1:	Peso %		
<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>	<i>(Peso x valutazione)</i>
		Min Max 1 2 3 4 5	

Obiettivo 2:	Peso %		
<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>	<i>(Peso x valutazione)</i>
		Min Max 1 2 3 4 5	

Obiettivo 3:	Peso %		
<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>	<i>(Peso x valutazione)</i>
		Min Max 1 2 3 4 5	
Totale	100		

Fase 2: Valutazione delle competenze gestionali e manageriali

	descrizione	peso	Valutazione	(Peso x valutazione)
1	Competenza Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali e di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	15%	Min Max 1 2 3 4 5	
2	Progettualità Capacità di proporre e gestire percorsi progettuali connessi alla realizzazione del programma dell'ente	15%	Min Max 1 2 3 4 5	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	10%	Min Max 1 2 3 4 5	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15%	Min Max 1 2 3 4 5	
5	Autonomia e decisionalità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando in autonomia le soluzioni migliori e capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	10%	Min Max 1 2 3 4 5	
6	Tensione al risultato e attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	15%	Min Max 1 2 3 4 5	
7	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere	10%	Min Max 1 2 3 4 5	

	coerenti attività e servizi con gli obiettivi			
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	10%	Min 1 2 3 4 5	Max
	TOTALE	100 %		

L'indennità di risultato viene attribuita così come segue:

il totale della valutazione, utile al calcolo per l'erogazione dell'indennità di risultato non potrà superare 10 punti ovvero ogni fase potrà essere valutata con max 5 punti.

Punteggio complessivo (Fase 1 + Fase 2)	Valutazione	Liquidazione dell'Indennità Risultato rispetto alla Indennità di Posizione Assegnata
Da 0 a 3	Insufficiente	0%
Da 4 a 6,99	Discreta	15%
Da 7 a 8,99	Buona	20%
Da 9 a 10	Ottima	25%

Ai dipendenti assegnatari di Posizione Organizzativa, che usufruiscono di compensi aggiuntivi ai sensi dell'art. 18 comma h) primo capoverso del CCNL 2016-2018 si applicano le riduzioni stabilite nel contratto decentrato integrativo.