



COMUNE DI CANDIDA

(Provincia di Avellino)

Allegato G.C. n. 12/2019

REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE

(CONFERIMENTO INCARICHI, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE)

Art. 1 - Disposizioni generali

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, nonché per la pesatura delle posizioni e per la misurazione delle performance ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato.

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 Candida istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto al comma 1 dell'art 13 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 che operano con ampia autonomia organizzativa e 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:

- la direzione degli Uffici e dei Servizi secondo i criteri e le norme dettate dagli Statuti e dai regolamenti;
- l'esercizio delle funzioni di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria di cui all'art. 107, commi 2 e 3 del D.Lgs n. 267/2000 nell'ambito degli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- l'esercizio delle funzioni di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria di cui all'art. 107, commi 2 e 3 del D.Lgs n. 267/2000;
- lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità.

Art. 3 -Conferimento e durata degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con decreto sindacale e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità; il periodo di attribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 2 del presente articolo, non può in ogni caso superare la durata ordinaria del mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce. Detti incarichi non richiedono accettazione.

2. Per garantire la continuità amministrativa e gestionale, gli incarichi di posizione organizzativa, alla scadenza del mandato amministrativo, sono prorogati provvisoriamente per un periodo non superiore ai 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi, fatta salva la facoltà da parte del Sindaco neo-eletto di disporre diversamente, con proprio provvedimento.

3. La titolarità della posizione organizzativa può essere attribuita, oltre che a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, inquadrati nella categoria D, a dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 50 CCNL 21.5.2018 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2 Dlgs n. 267/2000, inquadrati nella categoria D del sistema di classificazione del personale.

4. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 21/05//2018, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D ovvero, 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.

5. L'Ente può avvalersi della facoltà di cui al precedente comma 4 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.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere incaricati di posizione organizzativa nei limiti previsti dall'art. 53, comma 3, CCNL 21.5.2018.

7. E' possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge n. 311/2004.

8. E' possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato di cui al comma 1 di altri enti, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018.

9. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione della performance. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della c.d. retribuzione di risultato.

10. E' sempre fatta salva la facoltà dell'amministrazione comunale di avvalersi di quanto previsto dall'art. 53, comma 23, della legge n. 388/2000, come novellato dall'art. 29, comma 4, della legge 448/2001 e la facoltà del Sindaco di attribuire in via eccezionale e temporanea le funzioni dirigenziali dell'unità organizzativa al segretario comunale.

Art. 4 - 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:

1. la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;

2. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;

3. 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. 4 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizioni organizzativa è composto da:

- retribuzione di posizione
- retribuzione di risultato.

2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti, secondo le indicazioni dei Contratti collettivi.

4. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori e compensi aggiuntivi espressamente previsti dal CCNL 2018 (art.18), sussistendone le condizioni.

Art. 5 - Retribuzione di posizione. Criteri di graduazione e calcolo

1. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

2. Nelle ipotesi di un incarico conferito a personale di cat. C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

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

4. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai seguenti parametri ,nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A):

- grado di complessità;
- rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.

5. La pesatura delle posizioni organizzative è di competenza del Segretario Generale, coadiuvato dal Nucleo di valutazione dell'Ente, i quali propongono al Sindaco l'adozione del relativo atto.

6. Qualora le risorse stabilite dalla Giunta con la deliberazione di cui al 1° comma del presente articolo siano insufficienti a compensare le retribuzioni di posizione determinate in applicazione dei criteri e punteggi sopra indicati, si procederà ad un riproporzionamento (es: risorse assegnate 80 necessità di risorse per finanziare tutti gli incarichi 120, le retribuzioni determinate secondo la metodologia sopra indicate dovranno essere ridotte al 66,67% ,vale a dire la stessa percentuale di 80 su 120).

Art. 6 Valutazione e Retribuzione di Risultato

1. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

3. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti previsti dalla normativa contrattuale vigente.

4. L'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative avviene previa valutazione nel rispetto di quanto riportato nell'Allegato B.

5. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

6. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

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 tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8- 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.9 - Norme Finali

Il presente regolamento è immediatamente esecutivo secondo le norme statutarie. È fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare. Esso è pubblicato per giorni 15 nel sito istituzionale dell'Ente, per mera pubblicità di notizia.

ALLEGATO "A"

Metodologia per la pesatura e determinazione dei valori economici da attribuire alle posizioni organizzative

La graduazione delle posizioni organizzative e del relativo trattamento economico viene effettuata con il metodo della comparazione dei fattori, secondo i seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio indicato:

A) Grado di complessità organizzativa: punteggio massimo 40 1 - Grado di eterogeneità dell'attività assegnata

Non rilevante	=	punti 0
Significativo	=	punti da 1 a 4
Elevato	=	punti da 5 a 7
Molto elevato	=	punti da 8 a 10

2 - Rilevanza strategica per l'Ente delle attività svolte

Non rilevante	=	punti 0
Significativo	=	punti da 1 a 4
Elevato	=	punti da 5 a 7
Molto elevato	=	punti da 8 a 10

3 - Articolazione della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categoria

Non rilevante	=	punti 0
Significativa	=	punti da 1 a 4
Elevata	=	punti da 5 a 7
Molto elevata	=	punti da 8 a 10

4 - Entità risorse finanziarie assegnate

Non rilevante	=	punti 0
Significativa	=	punti da 1 a 4
Elevata	=	punti da 5 a 7
Molto elevata	=	punti da 8 a 10

B) Grado di rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali: punteggio massimo 60 1 - Grado di responsabilità verso l'esterno

Non rilevante	=	punti 0
Significativo	=	punti da 1 a 7
Elevato	=	punti da 8 a 13
Molto elevato	=	punti da 14 a 20

2 - Competenza manageriale e professionale richiesta

Non rilevante	=	punti 0
Significativa	=	punti da 1 a 4
Elevata	=	punti da 5 a 7
Molto elevata	=	punti da 8 a 10

3 - Variabilità dei procedimenti e dei progetti e del sistema normativo di riferimento

Non rilevante	=	punti 0
Significativo	=	punti da 1 a 4
Elevato	=	punti da 5 a 7
Molto elevato	=	punti da 8 a 10

4 - Grado di specializzazione e attività di formazione richiesta

Non rilevante	=	punti 0
Significativo	=	punti da 1 a 7
Elevato	=	punti da 8 a 13
Molto elevato	=	punti da 14 a 20

Una volta calcolato, per ciascuna posizione organizzativa, il Valore di Posizione definitivo, la Posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione che ne determina l'importo da liquidare. A tal fine sono individuate le seguenti fasce di retribuzione di posizione:

Per la cat. D		Per la cat. C	
VALORE	RETRIBUZIONE	VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 20 punti	€ 5.000,00	fino a 20 punti	€ 3.000,00
da 21 a 30 punti	€ 6.500,00	da 21 a 30 punti	€ 4.000,00
da 31 a 40 punti	€ 8.000,00	da 31 a 40 punti	€ 5.000,00
da 41 a 50 punti	€ 9.000,00	da 41 a 50 punti	€ 5.500,00
da 51 a 60 punti	€ 10.000,00	da 51 a 60 punti	€ 6.000,00
da 61 a 65 punti	€ 11.000,00	da 61 a 65 punti	€ 6.500,00
da 66 a 70 punti	€ 12.000,00	da 66 a 70 punti	€ 7.000,00
da 71 a 75 punti	€ 13.000,00	da 71 a 75 punti	€ 7.500,00
da 76 a 80 punti	€ 14.000,00	da 76 a 80 punti	€ 8.000,00
da 81 a 85 punti	€ 14.500,00	da 81 a 85 punti	€ 8.500,00
da 86 a 90 punti	€ 15.000,00	da 86 a 90 punti	€ 9.000,00
da 91 a 95 punti	€ 15.500,00	da 91 a 95 punti	€ 9.250,00
da 96 a 100 punti	€ 16.000,00	da 96 a 100 punti	€ 9.500,00

ALLEGATO "B"

Valutazione dell'attività svolta e della performance, ai fini del riconoscimento dell'indennità del risultato alle posizioni organizzative

La Giunta comunale annualmente approva un Piano degli Obiettivi con il quale attribuisce gli obiettivi sulla base della seguente scheda, per ciascuna posizione organizzativa ai fini dell'erogazione delle indennità di risultato ai titolari di dette posizioni

Ufficio	Obiettivo	Tempi	Indicatore di risultato

Al termine dell'anno, il dipendente cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, presenta al Nucleo di valutazione una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione, in particolare, dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, delle risorse utilizzate, dei tempi di definizione dei procedimenti, dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita alle altre strutture o da queste ricevuta, della realizzazione delle procedure avviate; il Nucleo di valutazione effettuerà la prevista attività di verifica e valutazione compilando l'allegata scheda per ciascuna posizione organizzativa.

Il dipendente incaricato di posizione organizzativa conseguirà a seguito dell'attività di verifica e di valutazione del Nucleo di valutazione un punteggio di valutazione di risultato espresso in 100simi derivante dalla somma del punteggio relativo ai seguenti elementi:

a) performance individuale performance individuale Max.pt.25 per valutazione dei seguenti elementi comportamentali della posizione organizzativa nel corso dell'anno:

1.Prestazione individuale: precisione, tempestività e qualità generale della prestazione individuale max 5 PUNTI

2. Capacità organizzativa: attitudine all'impiego flessibile della professionalità e capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento max 5 PUNTI

3. Capacità relazionale: orientamento all'utenza, anche interna all'ente, disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi max 5 PUNTI

4. Problem solving: soluzione dei problemi e situazioni critiche; capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti; capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento max 5 PUNTI

5. Innovazione: propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro; ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo max 5 PUNTI

b) performance organizzativa max.pt. 75: valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel predetto piano dettagliato degli obiettivi.

Il punteggio conseguito da ciascun dipendente determina nel rispetto di quanto previsto dall'atto di quantificazione degli importi annuali, la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale come di seguito riportato:

Fino a 60 punti retribuzione risultato = 0

Da 61 a 70 retribuzione risultato =10% della retribuzione di posizione

Da 71 a 80 retribuzione risultato =15% della retribuzione di posizione

Da 81 a 90 retribuzione risultato =20% della retribuzione di posizione

Da 91 a 100 retribuzione risultato =25% della retribuzione di posizione

SCHEMA VALUTAZIONE della posizione organizzativa ai fini della erogazione dell'indennità di risultato

Valutazione (Max 100 punti):

COGNOME:

NOME:

AREA/SETTORE:

CATEGORIA:

POSIZIONE ECONOMICA:

Elementi	Punteggio	
	Massimo	Assegnato
Raggiungimento obiettivi	Max 75	
Precisione, tempestività e qualità generale della prestazione individuale	Max 5	
Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	Max 5	
Soluzione dei problemi e situazioni critiche; capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti; capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	Max 5	
Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro; ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	Max 5	
Orientamento all'utenza, anche interna all'ente, disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	Max 5	

Candida, li
Il Nucleo di valutazione

Il Valutato
