

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA PESATURA E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione di giunta comunale n. 64/2019

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- PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA

VALUTATIVA

ART.6 - CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART.7 - INCARICO E REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 8 - VALUTAZIONE ANNUALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 9 - PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 10 – REGIME ORARIO

ART. 11 –CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA FINANZIARIA

ART. 12 – DISPOSIZIONI FINALI

Allegati:

- A – Tabella punteggi valutazione delle posizioni organizzative
- B – Griglia pesatura retribuzione di posizione

Art.1 Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative in applicazione dell'art. 17 come disciplinate dall'art. 13 e seguenti del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.
2. Le Posizioni Organizzative coincidono pertanto con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominati Aree, e, operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi degli organi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. Gli incarichi svolti dalle posizioni organizzative sono caratterizzati dallo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Art.2 Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti, ai sensi dell'art. 109, comma 2 del T.U.E.L., dal Sindaco con atto scritto e motivato che disciplina compiti e responsabilità.
2. Di norma possono essere incaricati della titolarità delle posizioni organizzative istituite presso il Comune di Sermoneta esclusivamente i dipendenti classificati nella categoria D;
3. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà, fermi restando i criteri di rotazione degli incarichi previsti nel piano anticorruzione e trasparenza vigente nell'ente, i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri, desumibili dal CV aggiornato, prodotto annualmente, dagli stessi dipendenti di categoria D:
 - a. Anzianità di servizio
 - b. Valutazione conseguita nell'ultimo triennio
 - c. Professionalità e competenza, requisiti culturali posseduti, attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
 - d. Capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.
4. Nel caso, in un settore siano presenti più dipendenti di categoria D, il Sindaco si uniformerà a criteri di selezione che tengano conto della professionalità richiesta per l'incarico da ricoprire sulla base dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico, dei titoli di studio pertinenti l'incarico nonché delle valutazioni ottenute, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, dai dipendenti selezionabili.
5. Il comune può avvalersi della facoltà di cui al comma 3 dell'art. 17 strettamente secondo quanto disciplinato nel medesimo comma e nei successivi commi 4 e 5. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

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. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori disciplinati dall'art. 18 del CCNL 21/05/2018.
3. L'importo della retribuzione di posizione varia 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.
4. 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.

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.
7. Nella definizione delle citate percentuali, la Giunta Comunale avvalendosi dell'OIV nel determinare la percentuale da attribuire tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art.4 Criteri 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 alla complessità nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alle seguenti funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene graduata dall'organismo di valutazione.

ELENCO DELLE FUNZIONI	
Gestione del personale	Protocollo, Archivio storico e corrente
Servizi demografici, elettorale, leva e stato civile	Attività produttive
Servizi sociali	Ambiente, igiene urbana, cimitero
Cultura, sport e turismo e gestione delle strutture	Pubblica istruzione, refezione, asilo nido e biblioteca
Bilancio e programmazione economica	Economato e fornitura materiale d'uso e cancelleria per gli uffici
Tributi	Polizia amministrativa e giudiziaria
Manutenzioni, pubblica illuminazione, edilizia scolastica e verde pubblico	Polizia stradale, sicurezza urbana e autoparco
Lavori pubblici e gestione del patrimonio	Trasporto pubblico locale e scuolabus
Urbanistica e edilizia privata	Protezione civile
Servizi informatici	
SUAP	

Il presente elenco delle funzioni deve intendersi integrato con quanto assegnato ai titolari di posizione organizzativa con i documenti di programmazione generale dell'ente (Modello organizzativo, D.U.P., Piano triennale della performance e P.E.G., ecc.) e con le funzioni indicate nei singoli decreti di nomina emanati dal Sindaco ai sensi dell'art. 109 del TUEL.

2. Il Comune riconosce a ciascuna posizione organizzativa un valore retributivo, così come previsto dall'articolo 15 del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018, in relazione alla complessità nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.
3. Per dare attuazione alle prescrizioni dei commi precedenti, prima dell'assegnazione degli incarichi di posizione, l'Ente definisce l'elenco complessivo delle funzioni, così come rappresentato dai documenti in precedenza indicati, e attribuisce, a ciascuna di essa, un valore economico, in ragione dei seguenti fattori:

Macrofattore	punteggio min	punteggio max
Trasversalità e strategicità	0	6
complessità operativa o strutturale	0	6
esposizione a rischio o contenzioso	0	6
accertamento o sanzioni	0	6

controllo e presidio	0	6
specializzazione professionale	0	6
responsabilità finanziaria in entrata / uscita	0	6

- a. Trasversalità e strategicità, in relazione all'ampiezza della funzione con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti funzionali e di supporto ad altre aree dell'ente nonché in considerazione alla rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato .
- b. Complessità operativa o strutturale, riguardante oggettive criticità che condizionano il regolare esercizio della funzione, sia con riferimento all'eventuale carenza o inadeguatezza di risorse umane , strumentali e finanziarie, sia per la difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere.
- c. Esposizione a rischio o contenzioso, relativa, in particolar modo ad aspetti oggettivi quali la esposizione al rischio corruttivo (risultante nel PTPC), richieste di accesso agli atti (risultante dai registri), trattamento dei dati (risultante nel registro del trattamento).
- d. Attività di accertamento o sanzionatoria, con riferimento all'esercizio di attività finalizzate a determinare l'applicazione di obblighi di pagamento in corrispondenza di obblighi previsti da norme di legge o per effetto di sanzioni per violazione delle norme vigenti
- e. Attività di controllo e presidio, relativa all'esercizio di azioni finalizzate alla verifica della conformità di atti amministrativi interni con l'emanazione di visti e pareri, oltre che per azioni, manufatti ecc. rispetto alle prescrizioni normative, nonché all'attività di prevenzione o verifica preventiva.
- f. Specializzazione professionale, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione.
- g. Responsabilità economico - finanziaria in entrata / uscita, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite, di cui si risponde, con riferimento sia all'entrata che alla spesa.

4. Nella definizione dei valori di riferimento, la Giunta Comunale avvalendosi dell'OIV nel determinare il punteggio da attribuire a ciascuna funzione, tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nel rispetto dei criteri contenuti nel presente documento e nello specifico mediante :

a) L'individuazione delle funzioni

Ai fini della graduazione alle singole posizioni organizzative, l'Ente individua le "funzioni omogenee" di cui all'art. 4 comma 1 del presente documento.

b) Configurazione del sistema di calcolo

1	valore massimo	16.000,00	da inserire	In relazione alla disponibilità dell'ente
2	valore minimo	5.000,00	da inserire	È il valore indicato dall'art. 15, comma 2 del CCNL
3	differenza	11.000,00	calcolo	si ottiene dalla differenza tra val. massimo e val. minimo (riga 1- riga 2) ed esprime il range entro cui può collocarsi il valore della posizione
4	n. di funzioni individuate nell'ente	20	da inserire	è il numero delle funzioni che l'ente ha individuato e che saranno distribuite tra le posizioni organizzative.
5	n. di posizioni organizzative	5	da inserire	è il numero delle posizioni organizzative da attribuire
6	media di funzioni per P.O.	4	calcolo	è il numero medio delle funzioni. Si ottiene dividendo il numero delle funzioni per le posizioni organizzative (riga 4 / riga 5)

7	valore medio di una funzione	2.291,67	calcolo	è il valore medio che viene attribuito a una funzione in conseguenza dei valori precedenti. Si ottiene dividendo il valore massimo attribuibile per il numero delle funzioni (riga 3/ riga 4). Cioè, quanto varrebbe ciascuna funzione con il punteggio medio se tutte fossero distribuite uniformemente
8	punteggio medio di una funzione	21	da inserire	è il punteggio medio che si può attribuire a una funzione. Ha lo scopo di calcolare il valore dello scostamento in alto o in basso (in questo caso, utilizzando 7 fattori, con una scala da 0 a 6, il valore si ottiene moltiplicando 3 x 7)

c) Attribuzione del punteggio

A ciascuna delle funzioni prima individuate viene attribuito un punteggio (da 0 a 6), per ogni fattore, prima individuato.

Trasversalità e strategicità	complessità operativa o strutturale	esposizione a rischio o contenzioso	accertamento o sanzioni	controllo e presidio	specializzazione professionale	responsabilità finanziaria in entrata / uscita	tot
------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------	----------------------	--------------------------------	--	-----

Il totale così individuato esprime la cifra con cui la funzione concorre alla definizione del suo valore, che si ottiene secondo la formula seguente:

$$\frac{\text{Valore medio (riga 7 del punto precedente)}}{\text{Punteggio medio (riga 8 del punto precedente)}} \times \text{totale del punteggio di funzione}$$

d) Valore della posizione

Il valore della posizione organizzativa viene determinato dalla somma dei valori di ciascuna funzione attribuita.

In caso di modifiche organizzative che comportino una diversa distribuzione delle funzioni, il nuovo valore delle posizioni dovrà essere adeguato al valore delle funzioni attribuite.

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

Art. 5 Procedure di conciliazione ai fini della verifica della correttezza valutativa

Per quanto concerne la graduazione ed il valore della P.O, la verifica della correttezza valutativa avviene in sede di contraddittorio tra Organismo di Valutazione e singoli responsabili. L'OIV deve curare il processo di valutazione e prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, tenendo conto delle indicazioni espresse dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche nella Delibera n. 104 del 2 Settembre 2010.

Art.6 Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato

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

Art.7 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 minimo di mesi 12, sino ad un massimo di tre anni, ad eccezione del primo anno di insediamento del Sindaco nel quale le attribuzioni possono essere conferite per periodi più brevi.
Gli incarichi di posizione 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.

Art. 8 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 dell'Organismo Indipendente di Valutazione o figura analoga in base ai criteri indicati 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. 9 Pesatura delle Posizioni Organizzative

- La pesatura delle Posizioni Organizzative, nel rispetto degli indicatori riportati negli allegati A (Tabella punteggi valutazione delle posizioni organizzative) e B (Griglia pesatura retribuzione di posizione), è di competenza dell'OIV che propone al Sindaco l'adozione della delibera di approvazione da parte della Giunta Comunale.

Art. 10 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.
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. 11 Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente Regolamento determini il superamento di precisi limiti di spesa derivanti da vincoli di finanza pubblica, gli importi delle retribuzioni di posizione sono proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa.

Art. 12 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 pubblicata nella sezione regolamenti del sito istituzionale dell'ente.
3. Il presente regolamento è soggetto ad adeguamento automatico in caso di modifiche di legge.

ALLEGATO "A" AL REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA PESATURA E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
 - Tabella punteggi valutazione delle posizioni organizzative -

ELENCO DELLE FUNZIONI	trasversalità e strategicità	complessità operativa o strutturale	esposizione a rischio o contenzioso	accertamento o sanzioni	controllo e presidio	specializzazione professionale	responsabilità finanziaria in entrata / uscita	tot	valore della funzione
Gestione del personale								0	-
Servizi demografici, elettorale, leva e stato civile								0	-
Servizi sociali								0	-
Cultura, sport e turismo e gestione delle strutture								0	-
Bilancio e programmazione economica								0	-
Tributi								0	-
Manutenzioni, pubblica illuminazione, edilizia scolastica e verde pubblico								0	-
Lavori pubblici e gestione del patrimonio								0	-
Urbanistica e edilizia privata								0	-
Servizi informatici								0	-
SUAP								0	-
Protocollo, Archivio storico e corrente								0	-
Attività produttive								0	-
Ambiente, igiene urbana, cimitero								0	-
Pubblica istruzione, refezione, asilo nido e biblioteca								0	-
Economato e fornitura materiale d'uso e cancelleria per gli uffici								0	-
Polizia amministrativa e giudiziaria								0	-
Polizia stradale, sicurezza urbana e autoparco								0	-
Trasporto pubblico locale e scuolabus								0	-
Protezione civile								0	-

ALLEGATO “B” AL REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA PESATURA E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Griglia pesatura retribuzione di posizione

ELENCO DELLE FUNZIONI					
	AA.GG.	Turismo cultura sport e Spettacolo	LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE	POLIZIA LOCALE	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
Gestione del personale	-	-	-	-	-
Servizi demografici, elettorale, leva e stato civile	-	-	-	-	-
Servizi sociali	-	-	-	-	-
Cultura, sport e turismo	-	-	-	-	-
Bilancio e programmazione economica	-	-	-	-	-
Tributi	-	-	-	-	-
Manutenzioni, pubblica illuminazione, edilizia scolastica e verde pubblico	-	-	-	-	-
Lavori pubblici	-	-	-	-	-
Urbanistica	-	-	-	-	-
Servizi informatici	-	-	-	-	-
SUAP	-	-	-	-	-
Protocollo, Archivio storico e corrente	-	-	-	-	-
Attività produttive	-	-	-	-	-
Ambiente, igiene urbana, cimitero	-	-	-	-	-
Pubblica istruzione, refezione, trasporto scolastico, asilo nido e biblioteca	-	-	-	-	-
Economato e fornitura materiale d'uso e cancelleria per gli uffici	-	-	-	-	-
Polizia amministrativa e giudiziaria	-	-	-	-	-
Polizia stradale e autoparco	-	-	-	-	-
Trasporto pubblico locale e scuolabus	-	-	-	-	-
Protezione civile	-	-	-	-	-
TOTALE	-	-	-	-	-
VALORE MINIMO DA AGGIUNGERE	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
TOTALE VALORE DELLE POSIZIONI	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00