CITTA' DI CANALE

REGOLAMENTO

AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con Delibera G.C. n. 80 del 08/05/2019

I N D I C E

Art. 1 Criteri generali
Art. 2 Area delle Posizioni Organizzative
Art. 3 Criteri di valutazione delle Posizioni Organizzative
Art. 4 Fasce di compattamento ai fini della determinazione del valore economico di ciascuna Posizione Organizzativa
Art. 5 Criteri di individuazione dei titolari di Posizione Organizzativa
Art. 6 Durata, rinnovo e revoca dell'incarico
Art. 7 Orario di lavoro
Art. 8 Criteri per la graduazione delle Posizioni Organizzative

Art. 1 – Criteri generali

Ai sensi degli artt. 8 e segg. del CCNL 31.03.1999 e dell'art. 15 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni ed Autonomie Locali l'ente istituisce l'Area delle Posizioni Organizzative.

Le Posizioni sono connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente. Qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso", fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di Posizione Organizzativa.

Il CCNL lascia, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, imponendo esclusivamente che le Posizioni Organizzative devono essere "graduate", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta. Gli stessi criteri a loro volta possono essere scomposti in variabili ed indicatori.

L'organo competente alla graduazione è il Nucleo di valutazione che effettuerà la valutazione a "sedia" vuota, ovvero dovrà valutare la posizione e non la persona che la occupa. Pertanto la pesatura delle Posizioni Organizzative è effettuata dal Nucleo di Valutazione prima dell'attribuzione dell'incarico, tenendo conto dell'assetto organizzativo dell'Ente, come approvato dalla Giunta Comunale.

L'esito della valutazione, ovvero la proposta del Nucleo di valutazione, viene approvata dalla Giunta comunale.

Art. 2 - Area delle Posizioni Organizzative

Nel rispetto dei criteri contenuti nelle disposizioni seguenti sono istituite, presso il Comune di Canale, posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

L'Ente determina, considerando le sue dimensioni, le risorse del proprio bilancio e la sua struttura organizzativa, il numero delle posizioni organizzative, nonché il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari.

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene all'interno dei singoli Settori organizzativi con provvedimento del Sindaco ai sensi e per gli effetti degli artt. 50 e 109 del D. Lgs. n° 267/2000, che attribuisce al capo dell'amministrazione il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.

Art. 3 - Criteri di valutazione delle Posizioni Organizzative

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione a ciascuna posizione organizzativa in via preliminare viene assegnato un punteggio, sulla base dei criteri di cui al presente regolamento.

La valutazione è condotta, in via generale, con riferimento alla durata dell'incarico conferito, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessita o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.

Le soglie di retribuzione minime e massime sono determinate dal CCNL nel tempo vigente, ed oggi indicate nel minimo di E. 5.000 e nel massimo di E. 16.000. La retribuzione di posizione da assegnare sarà collegata al punteggio ottenuto, secondo i criteri indicati nella tabella di cui al successivo articolo 4. L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione organizzativa avviene sulla base dell'iscrizione della posizione alle fasce di compattamento di seguito riportate (art. 4), conseguenti alla graduazione riportata all'art. 8.

La retribuzione di risultato, a valutazione positiva, oscillerà tra il 15 e il 25% della retribuzione di posizione assegnata.

È facoltà dell'ente ricorrere, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, all'istituto dell'art.14 del CCNL 22.01.2004. In tal caso la retribuzione di posizione complessivamente percepibile tra gli Enti in unione o convenzionati dal dipendente è incrementata del 30% rispetto all'importo assegnato.
La retribuzione di risultato, a valutazione positiva, oscillerà tra il 15 e il 30% della retribuzione di posizione così attribuita.

Resta inteso che, nell'ipotesi di cui sopra, sia la retribuzione di posizione che quella di risultato saranno suddivise tra gli enti in funzione delle ore di lavoro settimanali rese dal dipendente sulla base delle ore convenzionate.

Art. 4 – Fasce di compattamento ai fini della determinazione del valore economico di ciascuna posizione organizzativa

Punteggio totale	*Retribuzione di posizione*
Fino a 45	E. 5.000
Da 46 a 60	E. 8.800
Da 61 a 70	E. 9.300
Da 71 a 85	E. 10.300
Da 86 a 100	E. 15.000

Il valore economico di tali fasce può essere aggiornato annualmente con deliberazione di Giunta in relazione alle mutate condizioni organizzative e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.
E' fatto divieto di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni organizzative obiettivamente non comparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità.

Art. 5 - Criteri di individuazione dei titolari di Posizione Organizzativa

Le posizioni organizzative, presso il Comune di Canale, sono assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nella categoria "D".

I titolari di Posizione organizzativa sono individuati, prevalentemente, nel rispetto dei seguenti criteri:

- Posizione giuridica posseduta all'interno della categoria D;
- Funzioni ed attività da svolgere;
- Natura, caratteristiche dei programmi da realizzare e propensione al lavoro per obiettivi;
- Requisiti culturali posseduti;
- Attitudini, capacita professionale ed esperienza acquisita;

L'individuazione dovrà avvenire con provvedimento del Sindaco debitamente motivato con riferimento ai criteri sopra indicati, ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 e 107 del TUEL 267/2000 che attribuisce al capo dell'amministrazione il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.

Art. 6 - **Durata, rinnovo e revoca dell'incarico**

Gli incarichi di posizione organizzativa non possono avere durata superiore ad anni 3 (tre), ovvero per la durata stabilita nell'atto di nomina e comunque non oltre il mandato del Sindaco. Alla scadenza gli incarichi sono prorogati di diritto, fino a quando non intervenga la nuova nomina, ma comunque per un periodo non superiore a 60 giorni.

L'incarico può essere modificato prima della naturale scadenza, quando per esigenze di carattere funzionale ed organizzativo, si intenda articolare diversamente la struttura organizzativa dell'ente.
L'incarico di responsabilità è soggetto a revoca, con provvedimento motivato del Sindaco, sentito il Segretario comunale, nei casi di:

a) risultati negativi della gestione tecnica e amministrativa, tenuto conto dei referti del nucleo di valutazione;
b) inosservanza delle direttive del Sindaco e/o dell'Assessore di riferimento e/o del Segretario generale;
c) mancato raggiungimento, al termine di ciascun anno finanziario, degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione, previsto dall'articolo all'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000 e/o Piano della Performance;
d) responsabilità per comportamento particolarmente grave e/o reiterato, soprattutto con riferimento a danni o pregiudizi anche nell'immagine subiti dall'ente a seguito del comportamento;
e) per motivate ragioni organizzative e produttive.

L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'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 della indennità di risultato;
4. eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.

Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il Sindaco per il tramite del Segretario comunale, deve darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di essere sentito assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di fiducia.

Art. 7 - **Orario di lavoro**

Al dipendente incaricato delle posizioni organizzative 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 in caso di full time da calcolarsi su base mensile.
Deve comunque essere garantita una fascia di compresenza di almeno 5 (cinque) ore al giorno.
Nel caso in cui il dipendente titolare di posizione organizzativa sia a part time lo stesso deve garantire le ore minime riferite al part time stesso. Ai medesimi dipendenti si applicano tutte le categorie di permessi in essere e le forme di riduzione dell'orario previste per Legge o per CCNL ad esclusione del recupero dell'orario straordinario, feriale, notturno e festivo.

Nel caso in cui il titolare di Posizione organizzativa, alla fine del mese, abbia svolto un numero di ore inferiori al monte orario d'obbligo mensile non giustificato da permessi (permessi, ferie, malattie nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti), si procederà alla detrazione sullo stipendio di un importo pari al valore contrattuale delle ore effettuate in meno.

I titolari di Posizione organizzativa sono a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per le esigenze connesse alla funzionalità affidatagli.

Art. 8 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

La Giunta Comunale definisce prioritariamente la strategicità dei diversi settori.
Successivamente il nucleo di Valutazione in collaborazione con il Segretario Generale attribuisce i punteggi per la graduazione delle posizioni organizzative secondo i criteri di seguito indicati.

Nelle schede allegate sono riportati i criteri per la valutazione e graduazione delle posizioni organizzative .

CRITERI	Max punti	Parametri di valutazione	valutazione	punti
Complessità organizzativa	Min.17 - Max 34	risorse umane gestite	fino a 3 unità	2
			da 4 a 6 unità	4
		eterogeneità attività	media	5
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		complessità dei problemi	media	5
			significativa	7
			rilevante	8
			elevata	10
		responsabilità procedimento	media	5
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Intensità relazioni	Min. 8 - Max. 30	Intensità relazioni interne con gli altri servizi	media	4
			significativa	8
			rilevante	10
			elevata	15
		Intensità relazioni con soggetti esterni e Istituzionali	media	4
			significativa	7
			rilevante	10
			elevata	15
Competenza professionale	Min. 4 - Max. 10	Esperienza richiesta per copertura ruolo e frequenza di aggiornamento necessaria	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Strategicità	Min. 3 - Max. 10		media	3
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Responsabilità di budget (Risorse gestite)	Min. 4 - Max. 16	Fino ad € 1.000.000	media	4
		Da € 1.000.001 a € 2.000.000	significativa	8
		Da € 2.000.001 a € 3.000.000	rilevante	12
		Oltre 3.000.001	elevata	16