



COMUNE DI ZUMPANO

PROVINCIA DI COSENZA

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° ____ del _____

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.14 del CCNL 21.05.2018.

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate

Art. 3 - Pesatura delle Posizioni Organizzative

La graduazione della retribuzione di posizione è deliberata dalla Giunta Comunale su proposta di pesatura formulata dal Nucleo di Valutazione nel rispetto degli indicatori previsti dal presente regolamento.

Art. 4 - 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, secondo la disciplina del CCNL 21.05.2018.

2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni rendendo, pertanto, assolutamente oggettiva la determinazione delle indennità di posizione.

Art. 5 - Prescrizioni metodologiche

Dal testo delle disposizioni normative si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
- 2) Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri"
- 3) Tali parametri, per espressa previsione normativa, sono:
 - a. Rilevanza organizzativa
 - b. la complessità organizzativa
 - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne
 - d. dimensioni economiche gestite

Conseguentemente, ai fini della "pesatura" la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

1. articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

	incidenza
a. rilevanza organizzativa	16
b. funzione di direzione	44
c. responsabilità e complessità gestionale	30
d. dimensione economica	10
totale	100

Rilevanza organizzativa (max punti 16)

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente :

- rilascio di pareri (da 1 a 4)
- apposizione di visti (da 1 a 4)
- trasmissione di informazioni (da 1 a 4)
- effettuazione di attività di controllo (da 1 a 4)

Il punteggio varia in relazione alla **frequenza** con la quale vengono forniti i pareri, i visti o le informazioni

la funzione di direzione (max punti 44)

si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

Ampiezza ed eterogeneità

La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	Punti 9
La posizione richiede eterogeneità	Punti 4
La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 1

Professionalità e specializzazione

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	Punti 10
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	Punti 5
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 1

Numero dipendenti (max punti 6)

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'ente

A	B	
n. dipendenti dell'ente	n. dipendenti della posizione	$B/A \times 100$

Numero dei servizi (max punti 10)

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di servizi individuati nel modello organizzativo relativi alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di servizi dell'ente

A	B	
n. servizi dell'ente	n. servizi della posizione	$B/A \times 100$

Responsabilità e complessità gestionale (max 30 punti)

la responsabilità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

	Sì/no
vicesegretario	15
Rilascio di autorizzazioni	Occasionalmente (0) – frequentemente (1) – prevalentemente (2)
Amministrazione del patrimonio	
Attività di controllo	
Erogazione di contributi	
Produzione di servizi a domanda individuale	
Gestione del contenzioso	
Attività di progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Relazioni con il pubblico	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Gestione delle entrate	
Rappresentanza in giudizio	
Presidio del territorio	
Rapporto con organi giudiziari	
Emissione di ordinanze	

Dimensione economica (max 10 punti)

Tale dimensione viene così articolata:

per ciascuna delle voci viene calcolato il valore percentuale ricavato dal rapporto tra le somme stanziati dall'intero ente e le somme stanziati direttamente riferibili alla posizione

- a) **Spesa titolo I** – Fa riferimento alle spese correnti e può riguardare responsabilità diretta o dipendenti da input della giunta o carattere di obbligatorietà
- b) **Spesa titolo II** – Contiene le spese in conto capitale e non sempre esprime una responsabilità diretta, anche in relazione alla differenza tra gli investimenti e la dimensione della soglia europea
- c) **Entrata titolo I** – Fa riferimento alle entrate tributarie ed è limitato a quelle posizioni che ne hanno diretta responsabilità
- d) **Entrata titolo III** - Contiene le entrate extratributarie e riguarda prevalentemente la gestione diretta di entrate patrimoniali, contravvenzioni servizi pubblici locali e a domanda individuali, proventi, ecc.
- e) **Entrata titolo IV** – Fa riferimento ai contributi in conto capitale e agli oneri di urbanizzazione
- f) **Entrata titolo V** – riguarda la dimensione relativa all'accensione di prestiti

fasce di retribuzione delle posizioni

In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

CATEGORIA D

	fascia	retribuzione
1	fino a 50	5.000,00
2	da 51 a 60	5.500,00
3	Da 61 a 70	6.000,00
4	Da 71 a 80	7.000,00
5	da 81 a 90	7.500,00
6	Da 91 a 100	8.000,00

CATEGORIA C

	fascia	retribuzione
1	fino a 50	3.000,00
2	da 51 a 60	3.500,00
3	Da 61 a 70	4.500,00
4	Da 71 a 80	5.000,00
5	da 81 a 90	6.000,00
6	Da 91 a 100	6.500,00

Art.6 – Valorizzazione della posizione organizzativa

1. Con il decreto sindacale di attribuzione della posizione organizzativa si assegnano le funzioni ai singoli Responsabili di P.O.. La somma del valore delle funzioni, come in precedenza valorizzate, costituisce il differenziale da attribuire rispetto alla base formata dal valore minimo contrattualmente previsto (€5.000,00 e 3.000,00).
2. Gli eventuali successivi provvedimenti che riassegnano le funzioni, già valorizzate, a diversi titolari di P.O. determinano in via automatica la modificazione del valore dell'indennità di posizione organizzativa

Art. 7 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico al Titolare di P.O. si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali per singolo dipendente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'Amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute presso il Settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico.
2. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art.2103 del codice civile.
3. L'amministrazione rende conoscibili mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di titolare P.O. che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta;

4. Il Sindaco, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il PEG, 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 di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018.
5. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 del presente regolamento.
6. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, rinnovabili annualmente sino ad un massimo di anni tre (3) e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi e comunque secondo le previsioni del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.
7. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 2 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
8. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano 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 - 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 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. 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.

Scheda di attribuzione importo della retribuzione di posizione per i Responsabili di Posizione Organizzativa.

SCHEDA DI PESATURA GRADUAZIONE anno Cat. D		
AREA		
UFFICIO		
COGNOME/NOME		
PROFILO		
PUNTEGGIO per la rilevanza organizzativa (Massimo 16 punti)		
Rilascio pareri (da 1 a 4)		
Apposizione di visti (da 1 a 4)		
Trasmissione di informazioni (da 1 a 4)		
Effettuazione di attività di controllo (da 1 a 4)		

PUNTEGGIO per la funzione di direzione (Massimo 44 punti)		
Ampiezza ed eterogeneità		
La posizione richiede interdisciplinarietà e interscambiabilità	Punti 9	
La posizione richiede eterogeneità	Punti 4	
La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 1	
Professionalità e specializzazione		
La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	Punti 9	
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	Punti 4	
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 1	
Numero dipendenti (massimo 6 punti). Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'Ente		
A= n. dipendenti dell'Ente		
B= n. dipendenti della posizione		
B/A X 100		
Numero dei servizi (massimo 10 punti) Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero dei servizi individuati nel modello organizzativo relativi alla posizione, in rapporto con il numero complessivo dei servizi dell'Ente.		
A= n. servizi dell'Ente		
B= n. servizi della posizione		
B/A X 100		

Responsabilità e complessità gestionale (Massimo 30 punti)		
	Si/No	
Rilascio autorizzazioni		
Amministrazione del patrimonio		
Attività di controllo		
Erogazione di contributi		
Produzione di servizi a domanda individuale		
Gestione del contenzioso		
Attività di progettazione	Occasionalmente (0) Frequentemente (1) Prevalentemente (2)	
Attività di programmazione		
Relazioni con imprese o professionisti		
Relazioni con il pubblico		
Attività contrattuale		
Gestione delle Entrate		
Rappresentanza in giudizio		
Presidio del territorio		
Emissione di ordinanze		

Dimensione economica (Massimo 10 punti)		
Per ciascuna delle voci viene calcolato il valore percentuale ricavato dal rapporto tra le somme stanziati dall'intero Ente e le somme stanziati direttamente riferibili alla posizione		
Spesa Titolo I		
Spesa titolo II		
Entrata titolo I		
Entrata titolo III		
Entrata titolo IV		
Entrata titolo V		

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO _____

Data di consegna

Il Responsabile

Il Nucleo di Valutazione