

Comune di Golfo Aranci

Regolamenti



REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE

(art. 15, del CCNL 2018)

(approvato con deliberazione della G.C. n. 204 del 27.11.2019)





Art.1

Campo di applicazione

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

Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Il comune istituisce le posizioni organizzative, che costituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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 del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale vigente, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente regolamento.

Art. 3

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco con proprio decreto motivato, sentito il Segretario comunale, per un periodo non superiore a 3 anni, rinnovabile con le medesime formalità, 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.
2. Gli incarichi vengono conferiti secondo i seguenti criteri:
 - inquadramento in Cat.D;
 - possesso di titolo di studio rispondente/compatibile al profilo da ricoprire, secondo l'inquadramento e le normative vigenti;
 - eventuali abilitazioni pertinenti all'incarico;
 - esperienza professionale acquisita.
3. Nel caso di più figure compatibili con tali elementi, il segretario comunale effettuerà una apposita istruttoria, anche previo avviso interno, per acquisire le disponibilità e per individuare l'esperienza professionale dei candidati, l'eventuale formazione ulteriore, i requisiti culturali posseduti e quant'altro necessario per una piena valutazione.
4. Il sindaco provvede quindi con atto definitivo all'attribuzione dell'incarico, tenendo conto delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacità professionale dei candidati.
5. In via eccezionale e temporanea, in caso di assenza all'interno dell'ente di figure di cat.D competenti e idonee all'incarico da assegnare, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi, il sindaco può incaricare un dipendente di categoria C, per il tempo necessario,



REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE (Conferimento incarichi, revoca, graduazione e valutazione)

massimo di tre anni, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale incarico non è rinnovabile, a meno che non siano avviate le procedure per la copertura del posto con un profilo di cat.D.

6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza del periodo stabilito con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In tale seconda ipotesi, la revoca è soggetta a procedura di contraddittorio con l'interessato, anche assistito da difensore o organizzazione sindacale.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione di cui al presente regolamento. Il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
8. 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 corrisponsione della c.d. retribuzione di risultato.

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 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.
4. L'importo della retribuzione di posizione si ottiene previa riparametrazione dei punteggi ottenuti applicando le pesature di cui all'Allegato A, assegnando 100 al valore più alto, e moltiplicando i punteggi così ottenuti per il valore massimo previsto dal CCNL nei limiti delle disponibilità e degli obblighi di contenimento della spesa di personale. Nel caso in cui l'importo totale delle



REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE (Conferimento incarichi, revoca, graduazione e valutazione)

retribuzioni di posizioni ottenute con il calcolo di cui sopra superi i limiti di spesa, gli importi dovranno essere riproporzionati al limite consentito.

5. La pesatura delle posizioni organizzative è di competenza del Segretario comunale, il quale propone al Sindaco l'adozione del relativo atto.
6. Fino ad una eventuale modifica della struttura o dei servizi, la valutazione si intende confermata anche per gli anni successivi.
7. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50%. In tal caso, il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Art. 6

Sostituzione del titolare di posizione organizzativa e incarico *ad interim*, e incarico presso altro ente

1. Nei casi in cui si preveda un'assenza continuativa del titolare, di durata superiore a 60 giorni, o in caso di vacanza del posto in pianta organica, ad esclusione del periodo di ferie e dell'astensione obbligatoria per maternità, il titolare della posizione organizzativa può essere sostituito con altro dipendente di categoria D, con atto del Sindaco e con le modalità di cui ai precedenti articoli. Per il periodo della sostituzione al titolare assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione. Tale compenso, nella medesima misura, viene corrisposto al sostituto.
2. 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*. Nella definizione di tali percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. Nel caso di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, ex artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, sono corrisposte secondo quanto disposto dal CCNL 2018: l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico. Analogamente, l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo la graduazione della posizione e con riproporzionamento in base alla prestazione lavorativa. Tale ultima voce può essere incrementata con una maggiorazione non superiore al 30% della stessa.

Art.7

Norme finali

1. 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.
2. In caso di contrasto delle norme con il vigente regolamento degli uffici e dei servizi prevalgono



REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE (Conferimento incarichi, revoca, graduazione e valutazione)

le disposizioni del presente regolamento.



ALLEGATO "A"

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

A) Grado di complessità organizzativa

1 - Grado di eterogeneità dell'attività assegnata

Non rilevante	=	punti da 0 a 10
Significativo	=	punti da 11 a 40
Elevato	=	punti da 41 a 70
Molto Elevato	=	punti da 71 a 100

2 - Rilevanza strategica per l'Ente delle attività svolte

Non rilevante	=	punti da 0 a 10
Significativo	=	punti da 11 a 40
Elevato	=	punti da 41 a 70
Molto Elevato	=	punti da 71 a 100

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

Non rilevante	=	punti da 0 a 10
Significativo	=	punti da 11 a 40
Elevato	=	punti da 41 a 70
Molto Elevato	=	punti da 71 a 100

4 - Entità risorse finanziarie assegnate

Non rilevante	=	punti da 0 a 10
Significativo	=	punti da 11 a 40
Elevato	=	punti da 41 a 70
Molto Elevato	=	punti da 71 a 100

B) Grado di rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali

1 - Grado di responsabilità verso l'esterno

Non rilevante	=	punti da 0 a 10
Significativo	=	punti da 11 a 40
Elevato	=	punti da 41 a 70
Molto Elevato	=	punti da 71 a 100

2 - Competenza manageriale e professionale

Non rilevante	=	punti da 0 a 10
Significativo	=	punti da 11 a 40
Elevato	=	punti da 41 a 70
Molto Elevato	=	punti da 71 a 100

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

Non rilevante	=	punti da 0 a 10
Significativo	=	punti da 11 a 40
Elevato	=	punti da 41 a 70
Molto Elevato	=	punti da 71 a 100

4 - Formazione professionale (livello scolastico, specializzazioni, formazione aggiuntiva)

Non rilevante	=	punti da 0 a 10
Significativo	=	punti da 11 a 40
Elevato	=	punti da 41 a 70
Molto Elevato	=	punti da 71 a 100

5 - Supporto ad altri servizi

Non rilevante	=	punti da 0 a 10
Significativo	=	punti da 11 a 40
Elevato	=	punti da 41 a 70
Molto Elevato	=	punti da 71 a 100

6 - Esperienza professionale acquisita come PO

Non rilevante	=	punti da 0 a 10
Significativo	=	punti da 11 a 40
Elevato	=	punti da 41 a 70
Molto Elevato	=	punti da 71 a 100