

COMUNE DI NIBIONNO



REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, REVOCA E PESATURA DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 71 DEL 18.05.2019

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, REVOCA E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art.1

Campo di applicazione

1. In conformità all' art. 17 comma 1 del CCNL 21.05.2018 , nel Comune di Nibionno i Responsabili delle strutture apicali sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall' art.13 del CCNL.
2. Il presente regolamento definisce i criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.13, 14, 15, e 17 del CCNL 2016-2018.

Art.2

Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. In assenza di figure dirigenziali, la responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita, in conformità a quanto previsto dall' art.109 – 2 comma – del D.Lgs 267/2000 e s.m.i , con decreto sindacale per un periodo massimo di tre anni, fatta salva una minor durata.

E' consentito il rinnovo, con le medesime formalità.

In ogni caso, l'incarico non può superare la durata del mandato del sindaco. Tuttavia, alla scadenza del mandato amministrativo, allo scopo di garantire la continuità amministrativa, l' incarico si intende confermato fino alla nomina del nuovo responsabile, per un periodo non superiore a novanta giorni.

2. Le posizioni organizzative sono conferibili di norma al personale di categoria D dipendente dell'Ente o comunque svolgente funzioni presso il Comune attraverso gli istituti previsti dal CCNL e dalla normativa vigente.

3. Laddove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, in conformità con la previsione dell'art. 17 del CCNL 21.05.2018, il Comune può, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Il comune può avvalersi della facoltà di cui al comma 6 del summenzionato art.17 , 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.

4. L'incarico di P.O. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art.3

Procedure di conferimento dell'incarico

1. Ai fini del conferimento il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame prioritariamente 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:

* **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito.

* **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale

* **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.

2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente e l'incarico viene conferito con atto scritto e motivato del Sindaco, che identifica:

- il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico
- i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico.

Art.4

Cessazione

L'incarico cessa anticipatamente in caso di:

- Cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- Revoca, per i seguenti motivi:
 - a. in conseguenza di valutazione annuale negativa della performance individuale con il procedimento previsto nell' art.14 - comma 4 - del CCNL 21.05.2018
 - b. Intervenuti mutamenti organizzativi

Art.5

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale Categoria D e cat.C

1. A ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione di un trattamento economico accessorio composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Il valore economico dell'indennità di posizione è determinato in base al sistema di graduazione vigente nell'ente.

2. 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.

3. L'ente definisce con il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessive.

4. Nel caso in cui l'incarico di responsabilità venga conferito eccezionalmente a personale di cat. C, come previsto dall'art.2 comma 3 del presente regolamento, la retribuzione di posizione dovrà essere commisurata agli importi di cui all'art. 15 - comma 3 - del CCNL 21.05.2018.

5. In caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

Art.6

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione, disciplinata dal successivo art.7, viene effettuata dall'Organismo di valutazione se nominato o, in sua assenza, dal Segretario Comunale.

2. La Giunta Comunale approva la pesatura delle PO e la conseguente entità della indennità di posizione che verrà recepita dal Sindaco nel decreto di nomina.

Art. 7

Criteria generali per la graduazione delle posizioni organizzative

1. Alle posizioni organizzative è riconosciuto un trattamento economico accessorio che deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, indipendentemente dai risultati conseguiti, che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.

2. Il valore economico delle posizioni organizzative viene determinato in relazioni ai seguenti "parametri":

Parametri	incidenza
a. rilevanza organizzativa	15
b. funzione di direzione	30
c. responsabilità e complessità gestionale	35
d. dimensione economica	20
totale	100

A) Rilevanza organizzativa (max punti 15)

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 0 a 7)**

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: da 2 a 3
- frequentemente: da 4 a 7
-

→ **predisposizione di atti di programmazione generale (da 0 a 8)**

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: da 3 a 5
- frequentemente: da 6 a 8

B) La funzione di direzione (max punti 30)

si compone di 3 fattori valutativi così definiti:

PROFESSIONALITA' (max punti 10)

La posizione richiede abilitazione professionale	Punti 10
La posizione richiede uno specifico titolo di studio	Punti 7
La posizione richiede un aggiornamento costante	Punti 5
La posizione richiede una conoscenza di carattere generale	Punti 3

NUMERO DIPENDENTI (max punti 20)

Il peso viene ricavato in base al numero di dipendenti assegnati alla posizione come di seguito specificato:

N. Dipendenti	Punteggio
nessun dipendente	0
Fino a 2 dipendenti	4
Da 3 a 5 dipendenti	8
Oltre 5 dipendenti	10

NUMERO DELLE FUNZIONI (max punti 10)

Ai fini della graduazione alle singole posizioni organizzative, l'Ente individua le seguenti "funzioni omogenee":

Gestione del personale
Servizi demografici, elettorale, leva e stato civile
Servizi sociali
sport e turismo
Bilancio e programmazione economica
Tributi
Gestione del patrimonio comunale
Lavori pubblici e manutenzioni
Urbanistica
Edilizia privata
patrimonio e demanio -
Affari generali
attività produttive
Ambiente e igiene urbana e verde pubblico
pubblica istruzione, refezione, trasporto scolastico, asilo nido
Economato
Polizia amministrativa e giudiziaria
sicurezza urbana
polizia stradale
biblioteca comunale e cultura
protezione civile

Il peso viene ricavato in base al numero delle funzioni attribuite a ciascuna posizione come segue:

N. funzioni	Punteggio
fino a 4 funzioni	4
Da 5 a 7 funzioni	8
Oltre 7 funzioni	10

C) Responsabilità e complessità gestionale (maz 35 punti)

la responsabilità gestionale viene “pesata” in ragione della **complessità degli atti posti in essere e/o istruiti e della variabilità del quadro normativo di riferimento.**

Complessità delle proposte delle delibere di giunta e consiglio	Massimo 10 punti: 10 punti: specialistica 9 punti: elevata ma non specialistica 7 punti: mediamente specialistica 5 : atti di gestione ordinaria
Complessità atti amministrativi caratterizzanti la posizione	Massimo 15 punti: 15 punti: atti di elevato contenuto e responsabilità diretta, con massima complessità tecnica 12 punti: atti di discreto contenuto e responsabilità diretta, discreta complessità tecnica 8 punti: atti di medio contenuto e responsabilità diretta, media complessità tecnica 4 punti: atti di modesto contenuto e responsabilità diretta, modesta complessità tecnica
Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività assegnati alla posizione organizzativa	Massimo 10 punti: 10 punti: massima complessità 8 punti: discreta complessità 6 punti: media complessità 4 punti: modesta complessità

D) Dimensione economica (max 20 punti)

Tale dimensione viene calcolata come segue:

viene sommato il valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti alla posizione organizzativa e riconosciuto il punteggio in relazione ai seguenti scaglioni:

Scaglione	punteggio
Fino a 1.000.000	10
Da 1.000.001 a 1.500.000	14
Da 1.500.001 a 2.000.000	16
Da 2.000.001 a 3.000.000	18
Oltre 3.000.000	20

fasce di retribuzione delle posizioni
--

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

PUNTEGGIO	INDENNITA'
superiore a 95	16.000,00
Da 91 a 95	15.000
Da 86 a 90	14.000
Da 76 a 85	12.500
Da 66 a 75	10.000
Da 61 a 65	9.800
Da 56 a 60	8.500
Da 51 a 55	7.500
Da 46 a 50	6.000
Meno di 45	5.000

scheda per la pesatura P.O.

DENOMINAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA				
CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE	PUNTEGGIO		PUNTEGGIO ASSEGNATO
RILEVANZA ORGANIZZATIVA	rilascio pareri	<ul style="list-style-type: none"> ○ in nessun caso: 0 ○ occasionalmente: da 2 a 3 ○ frequentemente: da 4 a 7 		
	predisposizione di atti di programmazione generale	<ul style="list-style-type: none"> ○ in nessun caso: 0 ○ occasionalmente: 3 a 5 ○ frequentemente: 6 a 8 		
funzione di direzione	professionalità	La posizione richiede abilitazione professionale	Punti 10	
		La posizione richiede uno specifico titolo di studio	Punti 7	
		La posizione richiede un aggiornamento costante	Punti 5	
		La posizione richiede una conoscenza di carattere generale	Punti 3	
	numero dipendenti	nessun dipendente	0	
		Fino a 2 dipendenti	4	
		Da 3 a 5 dipendenti	8	
		Oltre 5 dipendenti	10	
	Numero delle funzioni	fino a 4 funzioni	4	
		Da 5 a 7 funzioni	8	
Oltre 7 funzioni		10		
Responsabilità e complessità gestionale	Complessità proposte delibere	specialistica 9 punti: 7 punti: 5 :	10	
		elevata ma non specialistica	9	
		mediamente specialistica	7	
		atti di gestione ordinaria	5	
	Complessità atti amministrativi caratterizzanti la posizione	atti di elevato contenuto e responsabilità diretta, con massima complessità tecnica	15	
		atti di discreto contenuto e responsabilità diretta,	12	

		discreta complessità tecnica		
		atti di medio contenuto e responsabilità diretta, media complessità tecnica	8	
		atti di modesto contenuto e responsabilità diretta, modesta complessità tecnica	4	
	Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento	massima complessità	10	
		discreta complessità	8	
		media complessità	6	
		modesta complessità	4	
Dimensione economica	Valore dei capitoli di entrata e di spesa	Fino a 1.000.000	10	
		Da 1.000.001 a 1.500.000	14	
		Da 1.500.001 a 2.000.000	16	
		Da 2.000.001 a 3.000.000	18	
		Oltre 3.000.000	20	
TOTALE PUNTEGGIO				