

Comune di Santi Cosma e Damiano

Pr. di Latina



Nuovo sistema di pesatura delle Posizioni Organizzative e Nomina dei titolari

Approvato con Delibera di Giunta Comunale 1 del 04/01/2019

INTRODUZIONE

1. Il presente regolamento, nel rispetto delle norme contenute negli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL (accordo del 31/03/1999) e delle norme contenute negli artt. 13, 14 15 del CCNL relativo al personale del comparto delle funzioni locali triennio 2016-2018, definisce il sistema di pesatura delle aree delle posizioni organizzative ed i criteri per la nomina dei relativi responsabili.
2. L'area delle Posizioni Organizzative costituisce una posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di direzione di unità organizzative (settori) di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
3. La Giunta Comunale, con propria deliberazione di regolamentazione dell'organizzazione degli uffici e dei servizi, provvede ad istituire le aree delle posizioni organizzative ed a individuarne i relativi servizi e gli uffici.

Titolo I

Pesatura delle Posizioni Organizzative

Articolo 1

Oggetto

1. Il presente titolo definisce il sistema di pesatura delle Aree delle Posizioni Organizzative.
2. La pesatura avviene attraverso l'attribuzione di un punteggio numerico complessivo a ciascuna Area di Posizione Organizzativa. Il punteggio deriva dalla somma dei valori attribuiti ai singoli fattori di valutazione previsti a ciascuna area delle Posizioni Organizzative.

Articolo 2

Soggetti coinvolti nel processo di pesatura delle Aree delle Posizioni Organizzative

1. Il processo di pesatura delle Posizioni Organizzative si realizza attraverso le seguenti fasi:
 - A. **Proposta metodologica:** è la fase in cui il Responsabile del servizio personale – parte giuridica - elabora la proposta di metodologia per la pesatura delle Posizioni Organizzative.
- Soggetto attivo: Responsabile del personale
 - B. **Confronto sulla proposta di pesatura:** in questa fase, il Responsabile del personale assicura il confronto sulla proposta di pesatura con:
 - *la Giunta e il Sindaco;*
 - *Nucleo di Valutazione.**Soggetti attivi:* Responsabile del personale, Sindaco e Giunta e *Nucleo di Valutazione (OIV).*
 - C. **Determinazione finale proposta metodologica:** è la fase in cui la Giunta, previa validazione del Nucleo di Valutazione, assume la decisione finale sulla metodologia di valutazione, con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro.
Soggetti attivi: Giunta e *Nucleo di Valutazione (OIV).*
 - D. **Proposta di pesatura:** in questa fase, il Segretario Comunale, applica la metodologia di pesatura e attribuisce i punteggi ad ogni posizione e la relativa indennità di retribuzione di posizione.
Soggetto attivo: Segretario Comunale
 - E. **Determinazione finale pesatura e retribuzioni di posizione:** è la fase in cui la Giunta, previa validazione del Nucleo di Valutazione, delibera la pesatura ed i valori delle retribuzioni di posizione. La Giunta assume tale atto con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro.
Soggetto attivo: Giunta e *Nucleo di Valutazione (OIV).*

Articolo 3

Indennità di retribuzione di posizione e percentuale retribuzione di risultato

1. Per gli incarichi di posizione organizzativa la retribuzione di posizione può variare dal limite minimo di € 5.000,00 al limite massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di pesatura stabilite dal presente sistema. L'importo della retribuzione di risultato può variare da un minimo del 15% ad un massimo del 25% della retribuzione della posizione attribuita ed è comunque subordinata alla valutazione della performance.

Articolo 4

Fattori di valutazione

1. Per la pesatura delle Posizioni Organizzative, ai sensi dell'art. 15 c. 2 del CCNL 2016-18, sono individuati i seguenti fattori di valutazione:

Criteria	Max punti	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti
Complessità organizzativa	MIN. 40 MAX 105	Risorse umane gestite – da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte	Fino a 2 unità	2
			Da 3 a 5 unità	4
			Da 6 a 9 unità	6
			Da 10 a 13 unità	8
			Oltre 13 unità	10
		Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su PEG. È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 20	4
			Fino a 40	6
			Fino a 60	8
			Oltre 60	10
		Complessità organizzativa della struttura gestita - da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		Tipologia dei processi – da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		INTENSITA' DELLE RELAZIONI E COMPLESSITA' DEI RAPPORTI DA GESTIRE -Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
Elevata	10			
INTENSITA' DELLE RELAZIONI E COMPLESSITA' DEI RAPPORTI DA GESTIRE -Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6		
	Significativa	9		
	Rilevante	12		
	Elevata	15		
POSIZIONE FUNZIONALE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA - Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco, Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6		
	Significativa	9		
	Rilevante	12		
	Elevata	15		
COMPETENZA PROFESSIONALE - Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6		
	Significativa	9		
	Rilevante	12		
	Elevata	15		
Rilevanza responsabilità amministrative e gestionali	MIN. 12 MAX 30	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350000	4
			Fino a 800000	6
			Fino a 1200000	8
			Oltre 1200000	10

2. Il punteggio complessivo massimo raggiungibile, derivante dalla somma dei punteggi assegnati a ciascun sotto-fattore, è pari a 135 punti (min. punti 52). Ai fini della determinazione della retribuzione di posizione spettante a ciascun incaricato di P.O., il punteggio finale potrà essere superiore al massimo di punti 135 a seguito dell'applicazione dei criteri di correzione secondo le modalità stabilite dal comma 2 del successivo articolo.

3. La valutazione delle posizioni organizzative è rivista con cadenza periodica dal Segretario Comunale al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo dell'ente e la retribuzione di posizione.
4. Nel caso in cui subentrino elementi di modifica della valutazione di una o più posizioni tali da far ritenere necessario al Segretario Comunale la rivalutazione delle singole posizioni e comunque, in ogni caso quando subentri una variazione all'assetto organizzativo del Comune (modifica organizzazione degli uffici e dei servizi) il Segretario Comunale procede alla rivalutazione della pesatura delle posizioni organizzative dell'Ente.
5. Nel caso di modifiche che interessino una sola posizione organizzativa se v'è disponibilità di ulteriori risorse all'interno del fondo relativo alla retribuzione di posizione il Segretario procede alla rivalutazione della posizione organizzativa interessata senza modificare le altre; ove ciò non fosse possibile per mancanza di fondi e comunque sempre quando le modifiche interessano l'intera organizzazione comunale il Segretario procederà alla rideterminazione della pesatura di tutte le posizioni organizzative.

Articolo 5

Collegamento con la retribuzione di posizione e di risultato

1. Al fine della definizione del valore economico della retribuzione di posizione associata a ciascuna Posizione Organizzativa si identificano le seguenti fasi:
 - a) Si individuano le risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione (essa deriva dallo scorporo della quota -minimo 15 e massimo del 25%- da destinare alla retribuzione di risultato dalle risorse complessivamente destinate alla posizione ed al risultato);
 - b) Si stabilisce che la fascia di posizione minima pari a € 5.000,00, viene riconosciuta per punteggi ≤ 70 punti;
 - c) Si calcola la somma necessaria per garantire la fascia di posizione minima a tutte le Posizioni Organizzative (€ 5.000,00 X n. posizioni organizzative);
 - d) Si riduce l'ammontare delle risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione delle somme necessarie a garantire la fascia di retribuzione di posizione minima a ciascuna Posizione Organizzativa al fine di determinare il fondo residuo da utilizzarsi per la determinazione del differenziale economico di ciascuna posizione;
 - e) Si effettua la sommatoria della differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 70 punti (soglia della fascia minima) per ciascuna posizione organizzativa;
 - f) Si divide il fondo residuo per tale sommatoria e si ottiene il valore punto;
 - g) Per ciascuna posizione organizzativa si moltiplica il valore punto per la differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 70 punti (soglia della fascia minima) e si individua il differenziale economico della posizione organizzativa;
 - h) Si somma il differenziale economico di ciascuna posizione al valore economico della fascia minima di retribuzione di posizione individuando così il valore economico finale della retribuzione di posizione di ciascuna Posizione Organizzativa.
 - i) La retribuzione di posizione non può comunque superare il tetto massimo di € 16.000,00 euro.
2. L'importo della retribuzione di posizione da attribuire all'incaricato della posizione organizzativa, così come determinata al precedente comma, va corretta in aumento nei seguenti casi e con le modalità ivi indicate:
 - a) Nel caso in cui ad un responsabile venga assegnata "ad interim" la direzione di un'altra posizione organizzativa. Ai fini della determinazione finale corretta della retribuzione di posizione all'incaricato di altra posizione "ad interim" si procederà come segue: un terzo del differenziale economico della posizione oggetto di incarico "ad interim" va sommato al valore della retribuzione di posizione da attribuire all'incaricato responsabile con le medesime modalità indicate al comma precedente;

- b) Nel caso in cui ad un responsabile di posizione organizzativa vengano assegnati altri compiti/funzioni di particolare rilevanza e responsabilità non rientranti tra le funzioni proprie della posizione organizzativa e non già oggetto di specifica ulteriore remunerazione (ad es. Responsabile della trasparenza, Vice-segretario ecc.). Ai fini della determinazione finale corretta della retribuzione di posizione all'incaricato assegnatario di altri compiti/funzioni di particolare rilevanza e responsabilità non rientranti tra le funzioni proprie della posizione organizzativa e non già oggetto di specifica ulteriore remunerazione si procederà come segue: per ciascun incarico ulteriore si procederà ad aumentare il differenziale economico della posizione assegnata all'incaricato di una percentuale variabile tra il 5% ed il 20%, in considerazione della complessità e della responsabilità commessa al compito/funzione oggetto di valutazione, con le medesime modalità indicate al comma precedente.
3. La somma annualmente stanziata per la retribuzione di risultato è determinata dalla Giunta, tra il 15% ed il 25% della sommatoria dei valori della retribuzione di tutte le posizioni organizzative. La retribuzione di risultato viene erogata annualmente a seguito del processo di valutazione secondo il sistema di misurazione e valutazione delle performance in vigore presso l'Ente. Essa sarà erogata in funzione del grado di performance raggiunto da ciascuna posizione e comunque non potrà essere superiore, per ciascuna posizione organizzativa, al 25% della retribuzione di posizione.
 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 delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

Articolo 6

La scheda di analisi della posizione

1. L'attribuzione dei punteggi avviene sulla base della scheda di analisi della posizione secondo la scheda allegata 1.

Titolo II

Nomina delle Posizioni Organizzative

Articolo 7 – Oggetto

1. Il presente titolo definisce i criteri e la procedura di nomina dei Responsabili delle Posizioni Organizzative.

Articolo 8

Criteri generali per l'affidamento degli incarichi di Responsabile di Posizione Organizzativa

1. Per il conferimento dell'incarico si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:
 - a) Delle capacità gestionali ed organizzative;
 - b) Delle attitudini di carattere individuale;
 - c) Delle capacità professionali acquisite nelle materie oggetto dell'incarico;
 - d) Dell'esperienza acquisita nelle materie oggetto dell'incarico;
 - e) Dell'esperienza acquisita risultante dal fascicolo personale;
 - f) Dei requisiti culturali posseduti (titolo di studio, master, iscrizione ad albi professionali, attestati di partecipazione a corsi professionali);
 - g) Della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
2. In particolare, i requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico sono:
 - a) L'inquadramento nella categoria D;
 - b) La provata capacità professionale e le attitudini poste in relazione all'incarico da ricoprire e alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - c) L'esperienza di lavoro maturata in Enti Pubblici e in Enti ed aziende private riconducibile all'incarico da ricoprire.

Articolo 9

Nomina dei Responsabili delle Posizioni Organizzative

1. Il conferimento dell'incarico di responsabile di P.O., tenuto conto dei criteri generali indicati nel precedente articolo e del numero delle posizioni organizzative istituite dalla Giunta Comunale, viene conferito con atto scritto e motivato, dal Sindaco.

Articolo 10

Durata, rinnovo e revoca dell'incarico

1. L'incarico delle posizioni organizzative può essere conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni e può essere rinnovato con le medesime formalità.
2. L'incarico, alla data di scadenza, cessa automaticamente.
3. L'incarico potrà essere rinnovato con atto scritto e motivato.
4. L'incarico potrà, altresì, essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato, per effetto di:
 - a) Risultati negativi accertati a seguito di specifica valutazione;
 - b) Intervenuti mutamenti organizzativi della struttura dell'Ente.Nell'ipotesi di cui alla lettera a) dovranno essere indicati dettagliatamente i risultati negativi nell'ambito degli obiettivi assegnati.
5. L'atto di revoca comporta:
 - a) La non attribuzione dell'indennità di risultato;

- b) La perdita della retribuzione di posizione con effetto dalla data del provvedimento di revoca;
 - c) La cessazione dell'incarico;
 - d) L'inquadramento del dipendente revocato nella categoria di appartenenza e il suo reinserimento nelle funzioni del profilo di appartenenza.
6. In ogni caso il provvedimento di revoca deve essere preceduto da una comunicazione all'interessato, il quale ha facoltà di essere sentito, assistito eventualmente, dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da altra persona di sua fiducia.

Articolo 11

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Ai titolari delle aree di posizione organizzativa compete una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato.
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'importo da destinare alla retribuzione di risultato varia da un minimo del 15% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. La retribuzione di risultato è comunque corrisposta a seguito di valutazione annuale.
4. Tali retribuzioni assorbono tutte le competenze accessorie e le altre indennità previste dal vigente CCNL, compreso il lavoro straordinario, ad eccezione dei seguenti:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
 - h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

5. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi dell'art. 10, c. 1 del CCNL del 31/04/1999.

Articolo 12
Norme finali – rinvii – entrata in vigore

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento saranno osservati, in quanto applicabili:
 - a) Il D. Lgs. 286/1999;
 - b) Il D. Lgs. 267/2000;
 - c) Il D. Lgs. 165/2001;
 - d) Il D. Lgs. 150/2009;
 - e) I C.C.N.L. del personale del comparto delle Regioni ed Autonomie locali vigenti nel tempo;
 - f) Il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.
2. Le norme del presente regolamento si intenderanno modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti sovraordinate. In tali casi, nelle more della modifica del presente regolamento, si applicherà la norma sovraordinata.
3. Il presente regolamento entrerà in vigore con decorrenza dal 01/01/2019. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari con esso contrastanti.