

COMUNE DI JOppoLO

PROV. DI VIBO VALENTIA

ATAJ



**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
AI SENSI DEL CCNL DEL 21.05.2018 - FUNZIONI LOCALI -**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 48 DEL 24/05/2019

1. PREMESSA

1. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.
2. La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
3. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità del Comune.
4. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS.

2. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 - Area delle posizioni organizzative, "gli enti istituiscono 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 lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. L'incarico di PO è di natura fiduciaria e può essere conferito con decreto del Sindaco a tutti i Responsabili di Struttura complessa appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
 - a. delle funzioni ed attività da svolgere;



- b. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - c. dell'anzianità di servizio;
 - d. delle attitudini e della capacità professionale nonché dalla esperienza lavorativa acquisita e maturata presso l'ente o presso altri enti pubblici;
 - e. dei requisiti culturali posseduti;
 - f. attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazioni alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.
4. L'incarico che viene conferito per un tempo minimo di 1 anno fino a un massimo di 3 anni ed è rinnovabile con la medesima formalità.

3. REVOCA DELL'INCARICO

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:
 - a. intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b. valutazione negativa della performance individuale;
 - c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.
 - d. Inosservanza delle direttive del Sindaco e dell'Assessore di riferimento.
2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:
 - a. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c. la non attribuzione dell'indennità di risultato nei casi di cui alle lettere b), c) e d).

4. CONTENUTO DEGLI INCARICHI

1. L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:
 - a. responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;
 - b. direzione e gestione funzionale ed amministrativa del personale assegnato;
 - c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
 - d. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
 - e. l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.
2. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con l'organo politico, il proprio orario di lavoro. È concessa la flessibilità necessaria, nel rispetto del buon andamento dei servizi comunali, nella gestione del suo tempo di lavoro sempre nel rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

5. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.

2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D, va da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 e, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi di cui all'art. 18 del CCNL 2016/2018. In ogni caso, gli importi sono erogati anche in proporzione al tempo di lavoro effettivo prestato.

3. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue il cui punteggio massimo raggiungibile è di 250 punti.

4. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

5. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo del fondo per posizioni organizzative stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola PO si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla PO.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.

7. In caso di convenzione l'ente che riceve il dipendente titolare di posizione organizzativa in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione del 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.

8. Negli Enti la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia 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, è possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

9. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva la quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, per eventuali ulteriori dettagli sulla modalità di calcolo del risultato si rinvia alle previsioni contenute nel contratto decentrato integrativo normativo.

10. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore economico della retribuzione di posizione, è normalmente di competenza del Nucleo di valutazione o del Segretario Comunale ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

11. Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.

SCHEDA A) - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
-------------------	-----------------	------------------------------	---------------------------

Dimensione organizzativa	Risorse umane assegnate alla struttura	Fino a 25 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura. Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: fino a 10 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità organizzativa in ragione dei servizi assegnati	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro	Bassa: fino a 10 punti Media: fino a 20 punti Alta: fino a 25 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: 10 Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			



COMUNE DI JOppoLO

PROV. DI VIBO VALENTIA



DI VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Prot. 2268/04 GIU. 2019

N. 48 del 24/05/2019

OGGETTO:	REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEL CCNL DEL 21.05.2018.
-----------------	--

L'anno 2019, il giorno 24 del mese di Maggio, alle ore 9:00 -

Regolarmente convocata nella residenza Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

All'inizio della trattazione dell'argomento di cui all'oggetto risultano presenti i Signori:

NOMINATIVO	QUALIFICA	PRESENTE/ASSENTE
MAZZA Carmelo	Sindaco	PRESENTE
STERZA Dino	Assessore	PRESENTE
PREITI Giovanni	Assessore	PRESENTE

In carica n. 3, Presenti n. 3 Assenti n. /

PREMESSO che sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U. n°267/2000, è stato espresso parere favorevole da parte del Responsabile interessato.

PARTECIPA alla riunione il Segretario dell'Ente dott.ssa Ester D'Amico, con le funzioni di cui all'art. 97 comma 4 lettera a) del D. Lgs. 267/2000.

RISULTATO che gli intervenuti sono in numero legale il Sindaco dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 7 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267, stabilisce che, nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto, il Comune e la Provincia adottino regolamenti nelle materie di propria competenza, in particolare per l'organizzazione ed il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni;
- l'art. 48, comma 3, del medesimo D.L.vo n. 267/2000 demanda alla competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- l'art. 89, comma 1, del medesimo D.L.vo n. 267/2000, stabilisce che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, individuando altresì le materie nelle quali si esercita la potestà regolamentare; - ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.L.vo 30 marzo 2001,



COMUNE DI JOPPOLO

PROV. DI VIBO VALENTIA



Di **disporre** la pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio online e nella sezione Amministrazione Trasparente;

Di **dichiarare** la presente deliberazione, con successiva e separata votazione unanime, stante l'urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

**PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
(ART.49 DECRETO LEGISLATIVO 267/2000)**

PER LA REGOLARITA'

Si esprime parere favorevole.

Il Responsabile del Servizio

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

UFFICIO DI RAGIONERIA

Si esprime parere favorevole.

Il Responsabile del Servizio Finanziario

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Segretario Comunale
Ester D'AMICO (*)

Il Sindaco
Carmelo MAZZA (*)

(*) firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.lgs. N. 39/1993