

COMUNE DI SORISO

PROVINCIA DI NOVARA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

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, 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, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta.

2. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di una 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 21.02.2018 - Area delle posizioni organizzative, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" per:
 - 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 ad appartenenti alla categoria C, 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. dei requisiti culturali posseduti;
 - d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
4. L'incarico viene conferito per un tempo minimo di 1 anno fino a un massimo di 3 anni, è rinnovabile e alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

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.
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.

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 dell' Area cui è preposto;
 - b. direzione e gestione funzionale 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'Assessore di riferimento e con il Sindaco, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il 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 Euro ad un massimo di 12.912,00 Euro annui lordi per 13 mensilità.
2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 8.000,00 Euro.

3. La graduazione *de qua* avviene in base alla **Metodologia di cui all' Allegato A**.
4. In base al percorso delineato nella Metodologia di cui all' Allegato A, 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 complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, 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 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 non può superare il 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.

ALLEGATO A)

Metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione

Riferimenti normativi

Il testo unico sul pubblico impiego

L'art. 24 del decreto legislativo 165/2001 che recepisce la previsione del precedente decreto 29/93, sotto la rubrica "trattamento economico", stabilisce: "1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

Il contratto collettivo nazionale

L'articolo 13 del CCNL del comparto Funzioni locali prevede: 1. 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 esperienze lavorative in posizioni ad **elevata qualificazione professionale o di responsabilità**, risultanti dal curriculum.

Prescrizioni metodologiche

Dal testo delle disposizioni normativa 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 | 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 5)**

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

➔ **predisposizione di atti di programmazione generale (da 0 a 5)**

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

➔ **effettuazione di attività per conto o a supporto di altri uffici interni (da 0 a 5)**

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

B) la funzione di direzione (max punti 30)

si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

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 |

Ampiezza ed eterogeneità

| | |
|---|-----------------|
| Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere di interdisciplinarietà | Punti da 9 a 10 |
| Alla posizione sono attribuite funzioni eterogenee | Punti 5 a 8 |
| Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere settoriale | Punti da 1 a 4 |

Numero dipendenti (max punti 5)

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 5)

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 | $B/A \times 100$ |

C) Responsabilità e complessità gestionale (max 35 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.

| | Occasionalmente (3 punti) | Frequentemente (5) | Prevalentemente (7) |
|--|---------------------------|--------------------|---------------------|
| Rilascio di autorizzazioni | | | |
| Amministrazione del patrimonio | | | |
| Attività di controllo all'esterno dell'ente | | | |
| Erogazione di contributi | | | |
| Produzione di servizi a domanda individuale | | | |
| Gestione del contenzioso | | | |
| Attività di progettazione | | | |
| 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 | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| Trattamento di dati personali | | | |
| Attività di verifica sulle partecipate | | | |
| Attività di prevenzione della corruzione | | | |
| Pubblicazione di atti e informazioni sul sito | | | |
| Trasmissione dati su piattaforme | | | |

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

Da 0 a 100.000,00 euro: punti 4

da 100.001 a 200.000: punti 8

da 200.001 a 300.000: punti 12

da 300.001 a 400.000: punti 16

da 400.001 a 500.000: punti 20

| |
|--|
| fasce di retribuzione delle posizioni |
|--|

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

| | fascia | retribuzione |
|---|-------------|--------------|
| | | |
| 1 | fino a 60 | 5.000,00 |
| 2 | da 61 a 70 | 6.500,00 |
| 3 | Da 71 a 75 | 7.200,00 |
| 4 | da 76 a 80 | 9.500,00 |
| 5 | Da 81 a 90 | 11.500,00 |
| 6 | Da 91 a 100 | 12.912,00 |
| | | |
| | | |