COMUNE DI MARCON

–Venezia –

APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO COMUNALE PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 289 del 20/12/2018

INDICE

Premessa

Art. 1 Disposizioni generali

Art. 2 Definizioni

Art. 3 Strutture organizzative e posizioni organizzative

Art. 4 Criteri per la graduazione e calcolo retribuzione di posizione

Art. 5 Il trattamento economico accessorio

Art. 6 I destinatari degli incarichi

Art. 7 Incarico e revoca della posizione organizzativa

Art. 8 La sostituzione in caso di assenza

Art. 9 Funzioni e competenze del personale incaricato di posizione organizzativa

Art. 10 Pesatura delle Posizioni

Art. 11 Norme finali

Allegato “A”

Premessa

La valutazione delle posizioni organizzative del comune di Marcon risponde alle seguenti finalità:

a) Introdurre un meccanismo di differenziazione delle retribuzioni del personale titolare di posizione organizzativa ancorato alla complessità ed all'ampiezza dell'incarico attribuito, nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali che ne conseguono;

b) Assegnare ad ogni posizione organizzativa un valore economico che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle qualità personali del soggetto chiamato temporaneamente ad occuparla;

c) Ottemperare ad una precisa previsione del CCNL 21 maggio 2018 (art.15, c. 2) che attribuisce al personale di categoria D titolare di posizione organizzativa una retribuzione di posizione la cui entità deve essere commisurata alla graduazione delle posizioni stesse, definita attraverso un sistema di valutazione delle mansioni.

Art. 1
Disposizioni generali

1. Il presente Regolamento disciplina l'area delle posizioni organizzative in base alla normativa contrattuale vigente; stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.NN.LL. vigenti in materia.

Art.2
Definizioni

1. Con il termine "posizioni organizzative si intendono le 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 ed 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 da curriculum.

Art. 3
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale istituisce, ai sensi delle vigenti previsioni dei contratti di lavoro dei dipendenti del comparto di riferimento, l'Area delle posizioni organizzative, attenendosi ai principi generali riportati da tali contratti ed ai criteri e modalità operative di seguito esposte.
2. L'Amministrazione provvede a definire quali situazioni organizzative andranno a comporre l'Area delle posizioni. I principi generali sottesi alla istituzione delle posizioni organizzative sono: l'autonomia di gestione, la complessità di struttura, la specializzazione e la complessità funzionale.
3. La responsabilità della posizione organizzativa è attribuita con specifica disposizione del Sindaco.

Art. 4
Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione delle singole posizioni organizzative è determinata in relazione alla responsabilità gestionale nonché alla complessità organizzativa, alla professionalità specifica ed alla dimensione organizzativa, secondo i parametri di cui all'Allegato "A", su proposta del Nucleo di Valutazione
2. Il valore della posizione organizzativa determina l'attribuzione della retribuzione di posizione, tra

un minimo di € 5.000,00 ed un massimo di € 16.000,00 annui lordi, secondo la seguente graduazione:

Fascia A da 90 a 100 punti	da € 14.001,00 a € 16.000,00
Fascia B da 70 a 89 punti	da € 12.001,00 a € 14.000,00
Fascia C da 50 a 69 punti	da € 9.001,00 a € 12.000,00
Fascia D da 30 a 49 punti	da € 5.000,00 a € 9.000,00

3. La disciplina di cui al precedente comma è applicata anche per il personale utilizzato in convenzione con altri enti ed è connessa al conseguimento di specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa ad interim, per la durata dello stesso, al medesimo dipendente compete un ulteriore importo di retribuzione di risultato, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di attribuzione dell'incarico, nella misura percentuale dal 15% al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa ricoperta ad interim, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018
5. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico di posizione organizzativa a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018, il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diversi sedi, è incrementato di un valore percentuale che dovrà essere definito nell'atto di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa, per un importo non superiore al 30% del valore della stessa nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018.

Art. 5
Il trattamento economico accessorio

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato attraverso le risorse del fondo ex art. 15, comma 5, CCNL 21.5.18.
2. Il trattamento accessorio del personale titolare di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina della vigente contrattazione collettiva nazionale, ad eccezione dei compensi espressamente previsti dall'art. 18 del CCNL 21.5.2018.
3. Per gli incarichi di posizione organizzativa, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione stabilite dall'art. 4 della presente disciplina, in rapporto alle tipologie di posizioni organizzative.
4. L'importo della retribuzione di risultato, pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato dell'area delle posizioni organizzative, è definito in sede di graduazione della posizione organizzativa, nei valori individuati dall'Ente, secondo i criteri generali adottati in sede di contrattazione collettiva integrativa

Art. 6
I destinatari degli incarichi

1. Tutti i dipendenti appartenenti alla categoria "D" del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente Regolamento.
2. E' possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato di altri enti, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018.

3. La titolarità della posizione organizzativa può essere attribuita, oltre che a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 50 CCNL 21.5.2018 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2 Dlgs n. 267/2000, inquadrati nella categoria D del sistema di classificazione del personale.

Art. 7
Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, tenuto conto delle Linee programmatiche di governo, conferisce con propri atti gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, 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. I requisiti di cui al precedente comma, vengono valutati comparativamente sulla scorta della documentazione acquisita anche dal fascicolo del personale interessato e previo avviso di indagine ricognitiva.
3. E' vietato il conferimento della titolarità di posizione organizzativa, data la relativa responsabilità, ai titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale, ad eccezione dell'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto dei vigenti CC.CC.NN.LL. per un periodo minimo di 1 anno e massimo non superiore a 3 anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
5. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 5 del presente regolamento.
6. Il Sindaco neo eletto provvede alla nomina o conferma delle posizioni organizzative entro 90 giorni dal suo insediamento, secondo le modalità e i criteri del presente articolo. Fino alla nuova nomina o conferma, restano in carica le posizioni organizzative precedentemente nominate.
7. Possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi oppure in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi. In quest'ultimo caso deve essere garantito alla posizione organizzativa il principio del contraddittorio.
8. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 8
La sostituzione in caso di assenza

1. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del responsabile di Posizione Organizzativa, le funzioni vengono svolte da altra posizione organizzativa che verrà individuata dal Sindaco, di norma in condizioni di reciprocità.
2. In caso di assenza superiore a 4 mesi, che comporti la sospensione della retribuzione di posizione, il responsabile della Posizione Organizzativa può essere provvisoriamente sostituito con disposizione formale, con altro dipendente di categoria D, previa procedura comparativa.
3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, al sostituto spetta la retribuzione di posizione nel valore della Posizione Organizzativa sostituita e la retribuzione di risultato riferita al periodo temporale della sostituzione, nei limiti di quella non corrisposta al sostituto, a seguito di valutazione annuale
4. La tipologia di assegnazione temporanea di posizione organizzativa prevista al comma 2 non attribuisce al sostituto il diritto all'assegnazione definitiva della stessa.
5. La sostituzione del responsabile di Posizione Organizzativa può avvenire anche mediante l'attribuzione delle funzioni ad interim ad un altro titolare di Posizione Organizzativa, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dalla presente disciplina, al quale compete il riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dall'art. 4, comma 4 della presente disciplina.
6. Nel caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di PO, l'incarico può essere assegnato ad interim ad altro titolare di posizione organizzativa, al quale per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura potrà 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 dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Nel caso di cui al comma precedente, in via eccezionale l'incarico può essere attribuito al segretario Generale

Art. 9
Funzioni e competenze del personale incaricato di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta le seguenti funzioni:
   a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo al settore assegnato;
   b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
   c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di PEG/Piano Performance.

Art. 10
Pesatura delle Posizioni

1. La pesatura delle Posizioni nel rispetto degli indicatori riportati nell'allegato "A" è proposta dal Nucleo di Valutazione che, coadiuvato dal Servizio preposto al Personale, propone al Sindaco l'adozione del relativo atto.

Art. 11
Norme finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
2. Qualunque altra norma dell'Ente in contrasto con il presente Regolamento è abrogata.

Allegato A)

a)	Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali)	Max punti 20
b)	Attività discrezionale e sua valutazione in termini percentuali rispetto alla complessiva attività svolta (Esprime il livello di "elasticità" della gestione, in termini di discrezionalità. Espone il grado di autonomia assumibile dalla posizione nella determinazione delle attività da svolgere, del loro contenuto o processo realizzativo)	Max punti 20
c)	Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	Max punti 15
d)	Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali. 2) aggiornamento necessario.	Max punti 20
e)	Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne	Max punti 15
f)	Dimensione organizzativa (dimensione complessiva della struttura gestita e la sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, finanziarie e strumentali utilizzate nei processi produttivi	Max punti 10