COMUNE DI CASTELLAFIUME

Provincia di L'Aquila

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – NOTE ORGANIZZATIVE AI SENSI DEL CCNL DEL 21.05.2018 FUNZIONI LOCALI

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 38 DEL 08/05/2019

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, 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 informzione 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 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" 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 dipendenti 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. Alla scelta dei soggetti per il conferimento degli incarichi partecipano tutti gli idonei, qualora il numero degli idonei sia particolarmente elevato si può ricorrere all'indizione di uno specifico avviso pubblico in tal caso la scelta avverrà unicamente sui candidati, i requisiti di cui si tiene conto sono:
    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 5 anni, è rinnovabile e alla scadenza del mandato del Sindaco che ha proceduto alla nomina l'incarico deve essere confermato dal nuovo Sindaco.
5. Alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione, tuttavia se la scadenza dell'incarico coincide con la scadenza del mandato del Sindaco o qualora alla scadenza dell'incarico non venga confermato o nominato il nuovo responsabile, l'incarico si intende prorogato per massimo 45 gg.

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.

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 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 svolge 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 16.000,00 Euro 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 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro, gli importi di cui sopra sono erogati 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 200 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 stanziate 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 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, 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, 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.

9. 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.
10. 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 una quota del 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla retribuzione di risultato viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "B)".
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 e/o complessità del settore	**Fino a 5 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, ma che comunque sono settori complessi**: fino a 5 punti**	
	Complessità organizzativa in ragione dei servizi assegnati	**Fino a 20 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	**Fino a 25 punti** **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	**Fino a 25 punti** Basso: **fino a 10 punti** Medio**: fino a 15 punti** Alto: **fino a 25 punti**	
	Grado di rischio e responsabilità	**Fino a 25 punti** **Basso: 10** **Medio: fino a 15 punti** **Alto: fino a 25 punti**	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	**Fino a 25 punti** 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	**Fino a 25 punti** Basso: **10 punti** Medio: **fino a 15 punti** Alto: **fino a 25 punti**	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	**Fino a 25 punti** **Bassa: 10 punti** **Medio: fino a 15 punti** **Alto: fino a 25 punti**	

TOTALE PUNTEGGIO			

Scheda B - METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

	METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
	Gli elementi che concorrono a formare la valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative sono i seguenti:		
Descrizione elemento	**Specificazione del criterio di valutazione**		**Punteggio massimo attribuibile**
Indicatore di performance organizzativa	Grado di soddisfazione dell'utenza in riferimento all'attività svolta dal Settore	**Dal 0 al 30 % di grado di soddisfazione**	0
		Dal 31 al 60% del grado di soddisfazione	10
		Dal 61 al 90% del grado di soddisfazione	15
		Dal 91 al 100% del grado di soddisfazione	20
Indicatori di performance relativi all'ambito di diretta responsabilità	Realizzazione degli obiettivi assegnati alla diretta responsabilità del soggetto (Obiettivi del Pdo)	**Dal 0 al 50% degli obiettivi**	0
		Dal 51% al 69%	10
		Dal 70 al 90%	30
		Dal 91% al 100%	45

Comportamenti organizzativi Capacità di: - Programmazione - Organizzazione - Controllo	a) Capacità di programmazione organizzazione e controllo	**Nessuna capacità di programmazione organizzazione e controllo**	0
		Capacità media di programmazione, organizzazione e controllo	5
		Capacità alta di programmazione, organizzazione e controllo	15
	b) modalità di verifica delle presenze, dell'assiduità di lavoro del personale e di gestione dell'orario di lavoro del personale assegnato (ad. es. gestione straordinari)	**Incapacità di gestire la presenza del personale sul posto di lavoro**	0
		Parziale capacità di gestione dell'orario e della presenza dei dipendenti assegnati	1
		Capacità di gestione dell'orario di lavoro e della presenza del personale in servizio	2
- Spirito d'iniziativa; - Capacità di gestione e di innovazione;	a) Problem solving: capacità bassa, media, alta	Bassa	0
		Media	3

- Problem solving		Alta	5
Capacità di formazione e di motivazione del personale	a) iniziative assunte ai fini della formazione e dell'aggiornamento del personale assegnato	**Il Responsabile ha fatto svolgere nell'anno 0 corsi di formazione e/o di aggiornamento per le risorse umane gestite**	0
		Il Responsabile ha tenuto nell'anno da 0 a 3 corsi di formazione e/o di aggiornamento per le risorse umane gestite	1
		Il Responsabile ha tenuto nell'anno più di 5 corsi di formazione e/o aggiornamento per le risorse umane gestite	2
	b) incontri e riunioni tenuti con il proprio personale	**Il Responsabile ha tenuto, nell'anno 0 incontri**	0
		Il Responsabile ha tenuto, nell'anno da 0 a 3 incontri	1
		Il Responsabile ha tenuto, nell'anno più di 5 incontri	2
Capacità di relazione all'interno ed all'esterno	a) partecipazione alla conferenza dei responsabili	**Partecipazione a tutte le conferenze dei**	Fino a punti 1

del Comune		**responsabili**	
	b) azioni condotte per favorire l'integrazione e la collaborazione con altre aree	**Attitudine a favorire l'integrazione con altre aree**	Fino a punti 2
	c) relazioni intrattenute con enti o soggetti esterni	**Attitudine ad intrattenere relazioni con enti o soggetti esterni**	Fino a punti 2
Capacità di valutazione dei collaboratori	Capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori	Tutte le valutazioni uguali	0
		Solo due valutazioni uguali	2
		Tutte le valutazioni differenti	4

I Responsabili di Settore vengono valutati dal Sindaco su proposta del nucleo di valutazione o del segretario comunale:

- la relativa graduatoria è definita in base al punteggio conseguito da ciascun responsabile è determinato dalla percentuale di punteggi conseguiti rapportata al fondo.

- al fine di definire la retribuzione di risultato annua lorda spettante al Responsabile, sulla base dei punteggi da ciascuno ottenuti, sono individuate le seguenti fasce di riferimento, a ciascuna delle quali corrisponde un medesimo parametro per il calcolo della retribuzione di risultato:

Punteggio	Valutazione	Indennità di Risultato
a) Da 0 a 70 punti	negativa	Non viene assegnata alcuna indennità
b) Da 70 a 80 punti	mediocre	Viene attribuito il 50% della retribuzione di risultato

		relativo alla propria posizione
c) Da 80 a 90 punti	Buona	Viene attribuito il 70% della retribuzione di risultato relativo alla propria posizione
d) Da 90 a 100 punti	Ottima	Viene attribuito il 100% della retribuzione di risultato relativo alla propria posizione

Il Budget assegnato per l'attribuzione della retribuzione di risultato per ciascun responsabile tiene conto della pesatura della posizione organizzativa assegnata, perciò viene fatto un riparto percentuale, in relazione alla pesatura della posizione organizzativa, dell'intero budget destinato alla retribuzione di risultato.

Esempio attribuzione: valutazione posizione organizzativa A 95 retribuzione di posizione 16.000,00, posizione organizzativa B 98 retribuzione di posizione 10.000,00 , posizione organizzativa C 85 retribuzione di posizione 10.000,00, posizione organizzativa D 80 retribuzione di posizione 10.000,00.

Totale retribuzione di risultato a disposizione 9.000,00 scaturite da salario accessorio da destinare a risultato di 36.000,00.

Numero di posizioni organizzative 4

Posizione A= 46.000,00:100=16.000:X **= 34,78% - 9.000,00*34,78/100= 3.130,20 RETRIBUZIONE DI RISULTATO MASSIMA ATTRIBUIBILE ALLA POSIZIONE A. PUNTEGGIO 95 PERTANTO RETRIBUZIONE ATTRIBUITA 3.130,20**

Posizione B= 46.000,00:100=10.000:X **= 21,74% - 9.000,00*21,74/100= 1.956,60 RETRIBUZIONE DI RISULTATO MASSIMA ATTRIBUIBILE ALLA POSIZIONE A. PUNTEGGIO 98 PERTANTO RETRIBUZIONE ATTRIBUITA 1.956,60**

Posizione C= 46.000,00:100=10.000:X **= 21,74% - 9.000,00*21,74/100= 1.956,60 RETRIBUZIONE DI RISULTATO MASSIMA ATTRIBUIBILE ALLA POSIZIONE A. PUNTEGGIO 85 PERTANTO RETRIBUZIONE ATTRIBUITA 1.369,62**

Posizione D= 46.000,00:100=10.000:X **= 21,74% - 9.000,00*21,74/100= 1.956,60 RETRIBUZIONE DI RISULTATO MASSIMA ATTRIBUIBILE ALLA POSIZIONE A. PUNTEGGIO 80 PERTANTO RETRIBUZIONE ATTRIBUITA 1.369,62**

Nel caso in cui il Budget a disposizione non fosse sufficiente a coprire il valore massimo di budget attribuito alla retribuzione di risultato, l'importo a disposizione verrà riparametrato proporzionalmente per ciascun responsabile in base alla pesatura delle posizioni organizzative.

- Sotto la soglia di **70** non verrà corrisposta alcuna indennità, tenuto conto che non è stato raggiunto un livello soddisfacente di obiettivi prefissati, in relazione ai compiti ed alle funzioni assegnate, con conseguente eventuale revoca dell'incarico.
- I dati sui quali si basano le valutazioni sono resi disponibili ai valutatori dal servizio che assicura il supporto ai predetti processi valutativi.
- I target annuali da raggiungere nei vari ambiti di valutazione devono essere resi noti ai valutandi ed ai valutatori non oltre il 31 Gennaio di ciascun anno ed il processo di valutazione deve concludersi entro il 31 di Marzo dell'anno successivo.
- Le schede relative alla valutazione sono pertanto controfirmate dai valutandi e dai valutatori entro le predette date con facoltà per i valutandi, all'atto di ciascuna sottoscrizione, di annotare eventuali riserve alle quali è d'obbligo dare risposta scritta entro gg.15. In particolare la rappresentazione da parte dei valutandi di eventuali cause ostative al raggiungimento dei target dovranno essere oggetto di puntuale disamina nella relazione dei valutatori e potranno comportare, se ritenute valide, la modifica della valutazione stessa.