

REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICE

Articolo 1 - Istituzioni delle posizioni organizzative

Articolo 2 - Struttura organizzativa e posizioni organizzative

Articolo 3 - Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

Articolo 4 - Retribuzione di posizione

Articolo 5 - criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Articolo 6 - Incarichi ad Interim

Articolo 7 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

Articolo 8 - Retribuzione di risultato

Articolo 9 - Norme finali

Allegato A - Criteri di graduazione delle posizioni organizzative

Articolo 1

Istituzione delle posizioni organizzative

1. La Giunta comunale istituisce, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e su proposta del Sindaco o del Segretario Generale, le posizioni organizzative per la direzione dei Servizi/Uffici.
2. La Giunta comunale modifica o revoca le posizioni organizzative istituite, su proposta dei soggetti di cui al comma precedente in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato e orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.
3. Presupposto dell'istituzione delle posizioni organizzative è l'assegnazione di un maggior livello di responsabilità di risultato rispetto al personale dell'analogia categoria.
4. Alla posizione organizzativa sono attribuiti parte degli obiettivi di P.E.G. assegnati con atto della Giunta comunale, oltre ad ulteriori obiettivi strategici attribuiti direttamente dal sindaco, unitamente alle funzioni già previste nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.
5. Tra queste si citano, in modo non esaustivo:
 - a) responsabilità di procedimento;
 - b) gestione funzionale del personale;
 - c) gestione delle risorse finanziarie;
 - d) provvedimenti a rilevanza esterna;
 - e) attestazioni, certificazioni.

Articolo 2

Struttura organizzativa e posizioni organizzative

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita a personale appartenente alla categoria professionale D.
2. Nel caso in cui non sia possibile attribuire a personale di categoria professionale D 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.
3. Il comune può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente, 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 può essere disposta anche la revoca anticipata dell'incarico conferito.

Articolo 3

Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 2018, nel Comune di San Giuseppe Vesuviano, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.
2. in relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico è determinato dal sistema di graduazione di cui al presente regolamento.
3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D.
4. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:
 - curriculum vitae e studiorum;
 - anzianità di servizio nell'area che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematiche o eventuale cause di demerito;
 - valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
 - professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale;
 - capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.
5. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, la cui durata massima è fissata dal CCNL di categoria, senza alcuna possibilità di proroga tacita.
6. In ogni caso, l'incarico non può superare la durata del mandato del sindaco. Tuttavia, alla scadenza del mandato amministrativo, allo scopo di garantire la continuità amministrativa, si intende confermato fino alla nomina del nuovo responsabile, per un periodo non superiore a novanta giorni.
7. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.

8. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.

9. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale con il procedimento previsto nel comma 4, art. 14 del CCNL.

10. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.

11. Nel caso di processo di riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente o in seguito a periodiche esigenze di modifica, anche parziale, dell'impianto organizzativo, nel rispetto della normativa contrattuale vigente, l'amministrazione può deliberare motivatamente, l'istituzione o la soppressione di settori.

12. Per poter accedere all'area delle posizioni organizzative di cui ai nuovi settori istituiti per effetto di diminuzione o aumento degli stessi, i dipendenti del comune di San Giuseppe Vesuviano muniti dei requisiti, a seguito di atto interno di interpello predisposto dal segretario generale, possono manifestare l'interesse alla nomina.

Ai fini del relativo conferimento trova comunque applicazione il comma 4 del presente articolo.

Articolo 4

Retribuzione di posizione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
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.

Articolo 5

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. L'importo della retribuzione di posizione è determinata in base ai parametri di graduazione di cui all'allegato A) del presente regolamento.
2. La graduazione delle Posizioni Organizzative è operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione ed è proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di posizione organizzativa.

Articolo 6

Incarichi ad Interim

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di

risultato, 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. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 7

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

a) l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

b) l'ente o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

c) al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente lettera b) possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita di importo non superiore al 30% della stessa.

Art. 8

Retribuzione di risultato

1. Il comune destina annualmente una quota delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

2. La quota di cui al comma 1 del presente regolamento è determinata annualmente, in sede di contrattazione decentrata, e non può essere inferiore al 15 per cento delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione

3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le

posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte dell'OIV, in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, di cui alla delibera della commissione straordinaria del 28/09/2012, n. 389.

4. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

5. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 9

Norme finali

1. Il presente regolamento abroga le norme contenute in precedenti atti in contrasto con esso ed in particolare gli articoli 13 e 14 del regolamento comunale dei servizi e degli uffici approvato con delibera della commissione straordinaria del 28/03/2012, n. 141.

2. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nella sezione **"Amministrazione Trasparente"** sotto sezione di 1° livello **"Disposizioni generali"** – sotto sezione di 2° livello **"Atti generali"**.

PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA RESPONSABILE _____

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti 25	NESSUNA	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, e nel Piano Esecutivo di Gestione	15 - 25	
Livello di responsabilità Punti 30	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	10 – 15	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare in base alla articolazione degli e uffici da coordinare	3 -5	
	RESPONSABILITA' ECONOMICA	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	5-10	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 30	Articolazione attività gestite	Quantità elevata di attività omogenee	6	
		Quantità media di attività omogenee	8	
		Quantità minima di attività omogenee	10	
	Il sistema normativo di riferimento	Non complesso	2	
		complesso	4	
	Complessità attività	Atti ripetitivi	8	
		Atti parzialmente ripetitivi	9	
		Atti non ripetitivi	10	
	Destinatari delle attività della posizione	Prevalentemente interni	4	
Sia interni che esterni		5		
Prevalentemente esterni		6		
Professionalità richiesta Punti 15	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		15	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		12	
	Equo grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		7	
			100	

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA C INCARICATO DI P.O. – Min. €. 3.000,00 Max 9.500,00

PUNTEGGIO Da	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
< 51	3.000,00
52 a 64	4.000,00
65 a 73	5.500,00
74 a 82	7.000,00
83 a 91	8.500,00
> 91	9.500,00

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA D INCARICATO DI P.O. - Min. €. 5.000,00 Max 16.000,00

PUNTEGGIO Da	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
< 51	5.000,00
52 a 64	9.500,00
65 a 73	12.000,00
74 a 82	13.500,00
83 a 91	15.000,00
> 91	16.000,00