

COMUNE DI ZIBIDO SAN GIACOMO

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

REGOLAMENTO CRITERI PER IL CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente documento indica i criteri per il conferimento, la graduazione e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi dell'art.14 del CCNL 21.05.2018.

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative di alta professionalità

1. Sulla base della struttura organizzativa, organigramma e delle funzioni dell'ente così come approvate con gli atti di macro organizzazione dalla Giunta Comunale, vengono definiti i Settori, quali strutture apicali, ai quali, essendo Ente senza dirigenza, sono preposti i Responsabili titolari delle Posizioni Organizzative, ai sensi del comma 1, dell'art. 17 del CCNL del 21.05.2018, per lo svolgimento di funzioni di direzione, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto ed risultato.
2. Analogamente negli atti regolanti la macro organizzazione possono essere previste posizioni di lavoro con assunzione diretta di elevata responsabilità per 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 di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ed elevata qualificazione professionale o di responsabilità dal curriculum.
3. Possono essere incaricati della titolarità di posizione anche di alta professionalità esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

Art. 3. Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate, le seguenti funzioni e competenze:
 - a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate alla struttura di competenza e la relativa valutazione;
 - c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti;
 - d) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente attribuito, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 4. Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, ai sensi dell'art. 50, comma 10 del dlgs n. 267/2000 e dell'art. 109, comma 2 del medesimo dlgs n. 267/2000, con propri atti motivati, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative.
2. Gli incarichi vengono conferiti dal Sindaco previa valutazione comparativa effettuata tra tutti i dipendenti di categoria D all'interno di ciascun Settore 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 in base ai curricula di ciascuno ricavabili dai rispettivi fascicoli personali e con eventuale colloquio, avuto riguardo ai requisiti culturali, attitudini e capacità professionali oltre alle esperienze acquisite dal personale di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018, considerata anche l'eventuale possibilità di rotazione.

3. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, rinnovabili annualmente, sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
4. Gli incarichi di posizione organizzative e di posizione organizzative alta professionalità sono compatibili con rapporti di lavoro a tempo parziale. Per tali incarichi l'importo annuale della retribuzione è riproporzionato in base al tempo di lavoro.
5. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 3 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
6. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano 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.
7. In applicazione del regime della prorogatio degli organi, al fine di garantire la continuità nella gestione, alla scadenza gli incarichi di posizione organizzativa continuano a svolgere le funzioni relative all'incarico cessato fino a quando non intervenga la nuova nomina o il nuovo affidamento dell'incarico.

Art. 5. - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa anche di alta professionalità 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 del CCNL 21.05.2018.
2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni secondo i criteri sotto riportati.

Art. 6. - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione delle posizioni organizzative anche di alta professionalità gestite dall'ente, ai fini del calcolo della retribuzione di posizione, avviene secondo i seguenti criteri e parametri seguenti:

Responsabilità amministrative e gestionali

- a) **Assegnazione di personale (n. dipendenti per ciascun Settore)**
- b) **Assegnazione budget entrata**
- c) **Assegnazione budget uscita**
- d) **Assegnazione di servizi (n. servizi per ciascun Settore)**

Complessità

- e) **Strengicità per per l'Amministrazione nei due seguenti sotto criteri:**

- **Obiettivi di mandato e Peg**
- **Complessità/trasversalità in relazione ai programmi dell'Amministrazione**

Per ciascuno dei suddetti criteri sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è pari a 100. L'importo spettante dell'indennità è determinato in base alla corrispondente fascia di individuazione delle varie indennità in proporzione ai punteggi ottenuti compresi. (Allegato 1)

L'attribuzione dei punteggi sarà effettuata d'ufficio per quelli relativi alle lett. a), b), c) e d). I punteggi relativi alle lett. e) saranno attribuiti dalla Giunta Comunale chiamata a valutare la complessità e strategicità della posizione in relazione ai propri obiettivi di mandato e programmi.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco, adottato il decreto per il conferimento della responsabilità e connessa titolarità di posizione organizzativa e delle alte professionalità, determinare concretamente l'indennità la quale sarà corrispondentemente riproporzionata per tutti qualora lo stanziamento di bilancio complessivo, compresa la quota massima stanziata per l'indennità di risultato, non sia sufficiente per tutte le posizioni organizzative, professionalità, stante il limite previsto dall'art. 23 del D.Lgs 75/2017.

IDENTIFICAZIONE DEI PUNTEGGI MASSIMI

Responsabilità amministrative e gestionali

- a) **Assegnazione di personale (n. dipendenti per ciascuna Settore)** **max 20 punti**
Si stabiliscono per ogni dipendente 2 punti con max 20 punti
- b) **Assegnazione budget entrata** **max 5 punti**
Si stabiliscono minimo 2 punti €. 500.000,00 assegnati con il PEG; e sopra i 500.000,00 euro ulteriori 3 punti.
- c) **Assegnazione budget uscita** **max 5 punti**
Si stabiliscono minimo 3 punti fino ad €. 1.000.000,00 assegnati con il PEG; e per importi superiori altri 2 punti.
- d) **Assegnazione di servizi/attività/funzioni (n. servizi per ciascun Settore)** **max 20 punti**
Vengono in rilievo i servizi/attività/funzioni ricadenti in ciascun Settore ed assegnati alla posizione organizzativa. Si stabiliscono per ogni servizio 2 punti con max 20 punti.

Complessità

- e) **Strategicità per l'Amministrazione** **max 50 punti**
In questo caso vengono in rilievo la strategicità, per l'Amministrazione, degli obiettivi perseguiti e dei programmi ricadenti in ciascun Settore ed assegnati in base al programma di mandato e agli indirizzi generali di governo; la complessità in relazione agli indirizzi politici, alla trasversalità, alle scelte di volta in volta effettuate così come facenti capo alla sez. strategica del Dup. Nel complesso pertanto vengono individuati i seguenti due sotto criteri a giudizio dell'Amministrazione da attribuirsi in base a quanto su detto (strategicità, etc.) nel seguente modo:

obiettivi di mandato e Peg **max 25 punti**
(strategici fino a 5 punti; particolarmente strategici fino a 15; altamente strategici fino a 25)

complessità/trasversabilità in relazione ai programmi dell'amministrazione **max 25 punti**
La complessità viene determinata in base alle competenze di tipo adempimentale, specifiche ed eterogenee, considerato anche l'assetto più o meno stabile o variabile della normativa e la trasversalità viene determinata in base all'occasionalità o meno della frequenza con le strutture interne.

(complessi/trasversali fino a 5; particolarmente complessi fino a 15; altamente complessi fino a 25)

FASCE INDENNITA' DI POSIZIONE

Vengono stabilite le seguenti fasce relative all'indennità di posizione:

punteggio	importo
Fino a 50	€. 8.000
da 51 a 64	€.10.000
da 65 a 74	€.12.000
da 75 a 84	€. 14.000
da 85 a 100	€. 16.000

L'indennità di risultato sarà liquidata dopo la valutazione di fine anno secondo l'apposita tabella allegata (allegato 2). La valutazione di risultato positiva da titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. La graduazione del risultato è così articolata:

Fino a 50 punti = nessun risultato
Da 51 a 60 = 10% della posizione
Da 61 a 70 = 15% della posizione
Da 71 a 80 = 20% della posizione
Da 81 a 100 = 25% della posizione

Art. 7 – Valorizzazione della posizione organizzativa

1. Con il decreto sindacale di nomina e assegnazione della responsabilità con le relative funzioni si attribuisce anche la posizione organizzativa.
2. Gli eventuali successivi provvedimenti che riassegnano le funzioni, già valorizzate, a diversi titolari di P.O. comportano la revisione e la modificazione del valore dell'indennità di posizione organizzativa

Art. 8 - Regime orario , interim e assenza

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.
4. In caso di conferimento a titolare di posizione organizzativa di incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa trova applicazione l'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018.
5. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di P.O. l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL CONFERIMENTO DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE

FATTORI VALUTATIVI	PUNTI ASSEGNATI	NOTE
<i>Assegnazione di personale n.dipendenti per ciascun Settore</i>	(2 per ogni dip. max punti 20)	
<i>Assegnazione budget entrata</i>	(max punti 5)	
<i>Assegnazione budget di uscita</i>	(max punti 5)	
<i>Assegnazione di servizi/attività/funzioni</i>	(n. di servizi per ciascun Settore max punti 20)	
<i>Assegnazione obiettivi di mandato e Peg</i>	(max punti 25)	
<i>Assegnazione programmi di strategicità per l'Amministrazione</i>	(max punti 25)	
TOTALE GENERALE/100	

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa

Retribuzione di posizione Euro

Titolare

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	(descrizione.....)	(punti..)
Obiettivo B	(descrizione.....)	(punti..)
Obiettivo C	(descrizione.....)	(punti..)
Obiettivo D	(descrizione.....)	(punti..)
Obiettivo E	(descrizione.....)	(punti..)
TOTALE OBIETTIVI		(Max 75 punti)

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi oggettivi e certificati riscontrati nel proseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinate.

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni 	1 2 3 4 5
Capacità organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale e organizzativa ➤ Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento 	1 2 3 4 5
Capacità relazionale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientamento all'utenza, anche interna all'ente ➤ Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi 	1 2 3 4 5
Problem solving	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Soluzione dei problem e situazioni critiche ➤ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problem nuovi ed imprevisti ➤ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento 	1 2 3 4 5
Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro ➤ Ritorno in termini di miglioramento Organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo 	1 2 3 4 5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)

La posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (obiettivi + elementi accessori)

- Fino a 50 punti = nessun risultato
- Da 51 a 60 = 10% della posizione
- Da 61 a 70 = 15% della posizione
- Da 71 a 80 = 20% della posizione
- Da 81 a 100 = 25% della posizione

Il valutatore

Il valutato

Spazio per osservazioni del valutato