



COMUNE DI CASTELTERMINI

LIBERO CONSORZIO DI AGRIGENTO

Piazza Duomo, 3
Tel. 0922 929011
Pec comunedicasteltermini@pec.it

REGOLAMENTO PER LA PESATURA E DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI AI SENSI DEI CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI del 21.5.2018

Approvato con deliberazione di G.C. 18 del 18.02.2019

COMUNE di CASTELTERMINI
Provincia di Agrigento

Si attesta che il presente atto e' stato
pubblicato all'albo on-line del Comune
dal 25-6-19 al 27-3-19 al n° 183
Casteltermini li 29-3-19

Il Responsabile della pubblicazione on-line

Art. 1

PREMESSA

Il presente Regolamento si applica alle posizioni organizzative e ai responsabili dei servizi ai fini della quantificazione del valore economico dell'indennità di posizione e delle indennità per specifiche responsabilità ai sensi e in conformità delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21.5.2018.

Art. 2

DEFINIZIONI

1. Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede 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 un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del D.lgs. n 267/2000 e s.m.i.

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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Art. 3

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale vengono istituite le posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del D.lgs. 267/2000 e s.m.i., che vengono individuate all'interno della struttura organizzativa dell'Ente e sono preposte alla direzione e responsabilità delle articolazioni di massima dimensione organizzativa, a cui vengono attribuiti responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, ai sensi dell'art. 107, c.2 e 3, del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.. Le posizioni organizzative 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 funzioni locali del 21.5.2018, 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 P.O e che tenga conto delle peculiarità del Comune.
4. Il procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di confronto con la RSU e le OO.SS, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 21.5.2018, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta.

Art. 4

ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le posizioni organizzative del Comune di Casteltermini 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 funzioni locali 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:
- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - 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 P.O è di natura fiduciaria e deve essere conferito dal Sindaco con provvedimento motivato, ai sensi del comma 3 bis dell'art. della L.142/1990 e s.m.i., per come recepito dalla L.R. 48/1991 e s.m.i., a dipendenti classificati nella categoria Cat 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. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
- delle funzioni ed attività da svolgere;
 - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - dei requisiti culturali posseduti;
 - delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale.

4.L'incarico viene conferito per un tempo minimo di 1 anno fino a un massimo di 3 anni, è rinnovabile fino alla scadenza del mandato del Sindaco. Il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

Art. 5

REVOCA DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

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, della Giunta.
- e. limitatamente alla Categoria C qualora l'Ente provveda a reclutare a qualsiasi titolo personale di Cat. D.

2. L'adozione dell'atto motivato 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 posizione e di risultato.

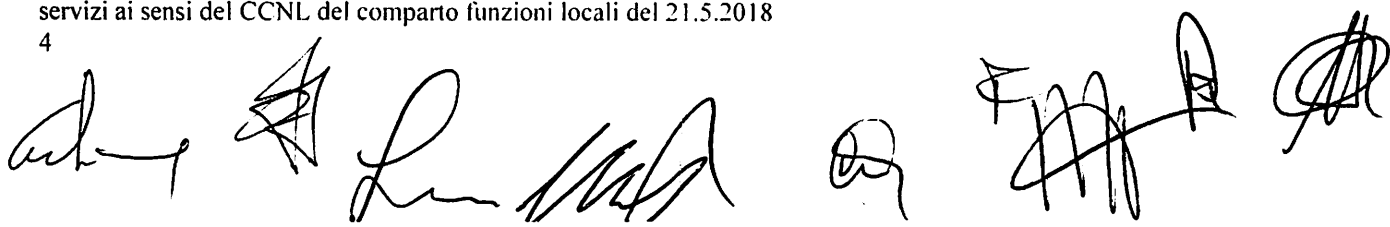
Art. 6

CONTENUTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1.L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati di più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale. In particolare il titolare di P.O avrà:

- a. responsabilità dei servizi della 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 determinazioni;
- e. l'onere di svolge inoltre tutti i compiti assegnati o delegati dal Sindaco o dalla Giunta

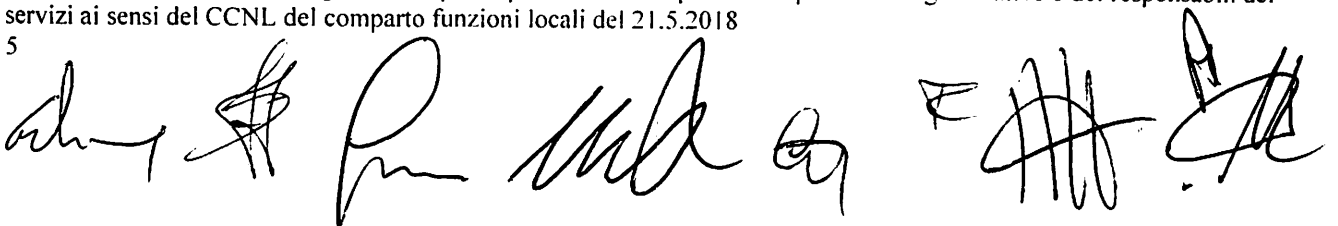
2.Per l'orario di lavoro ai Responsabili di Posizione Organizzativa, fermo restando il limite minimo di 36 ore settimanali e il rispetto dell'orario proprio degli altri dipendenti, è concessa una certa flessibilità necessaria per la gestione per il tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi ed al fine di assicurare il necessario e dovuto coordinamento con le esigenze della struttura. Sono fatte salve le cause di legittima assenza e non saranno riconosciuti recuperi di eventuali ore eccedenti, rilevate con cadenza mensile.



Art. 7

**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 P.O 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 Comune definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva la quota del 15% 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.
4. 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 A, il cui punteggio massimo raggiungibile è di 275 punti.
5. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
6. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola P.O si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le P.O e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla P.O.
7. 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. 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.
8. 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.



9. Per i dipendenti a tempo parziale gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti, in relazione all'orario di servizio indicato nel contratto individuale di lavoro

Art. 8

PRINCIPIO DI ONNICOMPRESIVITA'

Le indennità di posizione e di risultato sono onnicomprensive, compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione dei compensi aggiuntivi previsti dall'art. 18 del CCNL funzioni locali del 21.5.2018.

Art. 9

APPENDICE PARTE NORMATIVA CONTRATTO DECENTRATO TRIENNIO 2019/2021

COMPENSI PER L'EVENTUALE ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE D, C E B NON DESTINATARI DEGLI INCARICHI DI CUI AGLI ARTICOLI 14, 15, 17 E 18 DEL CCNL 21.5.2018.

1. Per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie D, C e B, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

2. I responsabili di P.O., dopo l'entrata in vigore del presente regolamento, individuano con atto formale i dipendenti a cui attribuire le specifiche responsabilità e determinano, con il medesimo atto, il compenso da attribuire, che sarà liquidato dopo la validazione dell'O.I.V. e in relazione sull'assegnazione delle somme di cui al contratto decentrato parte economica. In sede di prima applicazione viene destinata per le specifiche responsabilità la somma di € 35.000,00 *

3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità sono ripartite, previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione ai seguenti fattori in misura del peso della posizione, il numero di dipendenti, il numero di sedi, la tipologia dei procedimenti.

4. Gli indicatori dei compensi annui in relazione ai compiti che comportano specifiche responsabilità sono quelli di cui all'allegata scheda "B".

6 * si con prevede di prevedere la somma di € 25000
salvo per un anno in sede di contrattazione 2019

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di P.O., corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 10

NORME DI PRIMA APPLICAZIONE E FINALI

1. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza della quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza dell'O.I.V. ed è sottoposta all'approvazione del Sindaco nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs n 75/2017 e s.m.i. e comunque nel limite del tetto massimo del fondo per il salario accessorio dei dipendenti.

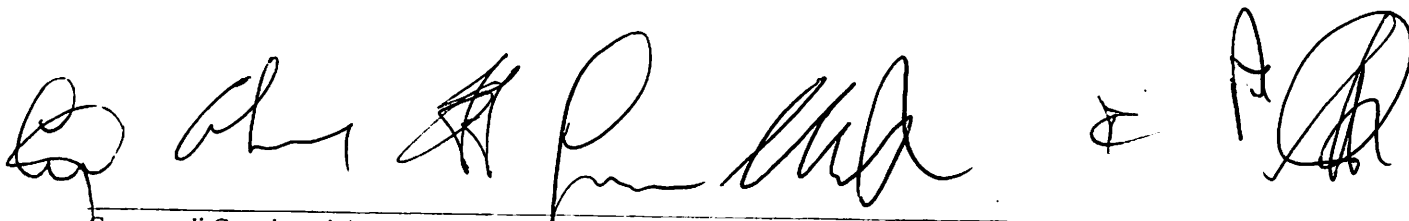
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme del vigente CCNL che disciplinano la materia e al vigente Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

3. Il presente regolamento abroga, modifica e deroga tutte le norme regolamentari in contrasto con il contenuto del presente atto.

4. Il presente regolamento sarà oggetto di confronto preventivo con le organizzazioni sindacali.

5. Tenuto conto che l'Ente si trova in posizione di dissesto finanziario, si applicherà, fino a quando persisterà la situazione di squilibrio finanziario, una riduzione sulle indennità del 15% rispetto ai valori massimi stabiliti per le Cat C e Cat. D.

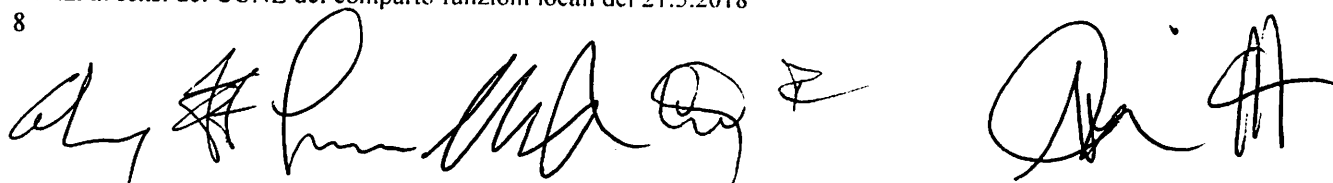
6. Il presente regolamento entrerà in vigore dopo l'approvazione da parte della Giunta Comunale e la pubblicazione all'Albo on line del Comune di Casteltermini.



SCHEDA A) - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Fino a punti 10, 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.	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità organizzativa	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti	Fino a 30 punti Bassa: fino a 10 punti Media: fino a 20 punti Alta: fino a 30 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino a 30 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 30 punti Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 30 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Fino a 40 punti Basso: 10 Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 40 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Fino a 30 punti Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 30 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Fino a 30 punti Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 30 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Fino a 30 punti Bassa: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 30	

Comune di Casteltermini –Regolamento per la pesatura e disciplina delle posizioni organizzative e dei responsabili dei servizi ai sensi del CCNL del comparto funzioni locali del 21.5.2018



R

Incarichi Speciali Commissione Straordinaria Dissesto	Grado di rilevanza dell'incarico: Fino a 25 punti Basso fino a 7 punti Medio fino a 8 punti Alto fino a 10 punti	
Totale Punteggio		

Scheda Allegato B

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai) Almeno 5 unità di personale	Max Euro 1.000,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria C/ D dal responsabile di P.O., nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> • 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ ufficio); • 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; • 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità); • 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi. • 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale • 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite 	Max Euro 3.000,00 se riferita al possesso di almeno 5 requisiti. Max Euro 2.000,00 se riferita al possesso di 4 requisiti -Max Euro 1.500,00 se riferita al possesso di 3 requisiti -Max Euro 1.000,00 se riferita al possesso di 2 requisiti Max Euro 500,00 se riferita al possesso di n 1 requisito

6

