

Comune di Colognola ai Colli

Provincia di Verona

Proposta di

Regolamento area delle posizioni organizzative

Sommario

Art. 1 – Disposizioni generali	
Art. 2 - Area delle posizioni organizzative	2
Art. 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico	2
Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato	2
Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative	2
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato.....	4
Art. 7 - Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione.....	5
Art. 8 - Durata dell'incarico	5
Art. 9 - Revoca dell'incarico	5
Art. 10 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative	5
Art. 11 – Entrata in vigore e disposizioni finali	5

Art. 1 - Disposizioni generali

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

Art. 2 - Area delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative e contrattuali il Comune di Colognola ai Colli istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative dell'Ente denominate "Settori", che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative dell'Ente e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

Art. 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco, con proprio decreto, individua i Responsabili di Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo anche conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
 - a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
 - c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali e relazionali specifiche in connessione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.
2. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.
3. Nel decreto di nomina sono indicati i nominativi del o dei sostituti in caso di assenze brevi o impedimento, fino ad un massimo di 60 giorni lavorativi.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio e sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.
2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene su proposta del Nucleo di Valutazione, sentito anche il parere del Segretario, applicando i seguenti criteri:

COLLOCAZIONE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Posizione nella struttura dell'ente	Settore costituito da un solo servizio	1
		Settore costituito da due/tre servizi	3
		Settore costituito da oltre tre servizi	8
	Impatto servizi con l'utenza	Impatto contenuto	5
		Impatto rilevante	10
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Numero risorse umane assegnate	Massimo due unità	4
		Da tre a quattro unità	7
		Oltre quattro unità	10
	Grado di complessità interfunzionale	Relazioni occasionali con soggetti istituzionali e professionisti esterni	10
		Relazioni periodiche con soggetti istituzionali e professionisti esterni	15
		Relazioni intense e costanti con soggetti istituzionali e professionisti esterni	20
RESPONSABILITA' GESTIONALE	Valore globale delle somme gestite	Fino al 10% delle spese ed entrate rispetto al totale	3
		Fino al 20% delle spese ed entrate rispetto al totale	5
		Fino al 30% delle spese ed entrate rispetto al totale	8
		Oltre il 30% delle spese ed entrate rispetto al totale	10
	Responsabilità decisionale e livello di rischi connessi	Basso grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	5
		Medio grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	7
		Elevato grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	15
GRADO PROFESSIONALITA' RICHIESTA	Professionalità specifica correlata al ruolo e complessità dell'attività	Cognizioni di tipo monodisciplinare	3
		Cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro	8
		Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro	15
	Dinamiche formative e/o di aggiornamento necessarie	Formazione e/o aggiornamento occasionale	3
		Formazione e/o aggiornamento periodico	8
		Formazione e/o aggiornamento costante ed esteso	15
IMPEGNO RICHIESTO	Impegno settimanale necessario/richiesto	Occasionalmente superiore a 36 ore settimanali	3
		Costantemente superiore a 36 ore settimanali	8
		Mediamente superiore a 40 ore settimanali	15
PUNTEGGIO MASSIMO			118

3. La misura dell'indennità di posizione viene suddivisa nei seguenti scaglioni:

	Fasce	VALORE RETRIBUZIONE
Fino a punti	49	5.000,00
Da punti a punti	50 - 59	7.000,00
Da punti a punti	60 - 64	8.000,00
Da punti a punti	65 - 70	9.500,00
Da punti a punti	71 - 80	10.000,00
Da punti a punti	81 - 90	11.000,00
Da punti a punti	91 - 100	12.500,00
Da punti a punti	101 - 110	14.000,00
Da punti a punti	111 - 118	16.000,00

4. Il Sindaco, sulla base delle risultanze di fascia proposte dal nucleo di valutazione e deliberate dalla Giunta Comunale, determina nel decreto di nomina l'indennità da attribuire al Responsabile di Settore corrispondente alla fascia definita dal punteggio o di quella immediatamente superiore, con la possibilità quindi di operare un apprezzamento della posizione oggettivamente considerata entro limiti massimi e proporzionati e permettendo una sana funzione perequativa e/o incentivante che tenga conto di elementi e/o situazioni gestionali contingenti che non siano già stati oggetto di valutazione.
5. Il valore determinato sulla base del precedente punto dovrà essere ridotto proporzionalmente in caso di Responsabile di Settore con contratto di lavoro a tempo parziale o utilizzato a tempo parziale presso altro Ente in convenzione.
6. Nel caso in cui le risorse disponibili non siano sufficienti a garantire a tutte le posizioni organizzative l'indennità di posizione prevista dalla fascia di appartenenza, si procederà a riduzione proporzionale delle somme individuate.
7. Le economie risultanti da eventuali riduzioni per rapporto di lavoro a tempo parziale o comunque rispetto all'ammontare delle risorse destinate dalla Giunta al finanziamento delle indennità di posizione, confluiscono automaticamente ad incremento delle risorse destinate alla retribuzione di risultato delle P.O. per il medesimo esercizio finanziario di riferimento.

Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018;
4. Ai sensi dell'art. 14 comma 3 del CCNL 21/05/2018, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, devono essere acquisite in contraddittorio le valutazioni dell'interessato, che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata, a cui si rinvia.

Art. 7 - Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione

1. Salvo diverse disposizioni normative, anche contrattuali, in caso di assenza del titolare della posizione organizzativa, continuativa e superiore e 60 giorni lavorativi, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa indennità di posizione.
2. In caso di vacanza di una posizione organizzativa di cui al comma precedente, la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo, oppure tramite conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale di altro ente secondo le disposizioni di cui all'art. 17 del CCNL 21.05.2018.
3. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo 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.
4. La Giunta Comunale, avvalendosi del Nucleo di valutazione, determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8 - Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Art. 9 - Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:
 - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. A tal fine il sistema della valutazione deve indicare cosa si intenda con "negativa" rispetto al punteggio assegnato.
 - c) grave inosservanza dei doveri d'ufficio e delle direttive impartite dall'amministrazione.
2. L'atto di revoca comporta:
 - a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle 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;
3. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 10 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 11 – Entrata in vigore e disposizioni finali

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione all'albo pretorio dell'ente, abrogando le norme contenute in precedenti atti o disposizioni dell'ente con esso incompatibili;

2. Le modifiche al medesimo regolamento saranno trasmesse alle OO.SS prima dell'approvazione per la dovuta informativa ove previsto dal CCNL.
3. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle norme dei vigenti CCNL e CCDI che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.
4. Nel caso di norme sopravvenute incompatibili con il presente Regolamento, lo stesso si intenderà automaticamente modificato e/o revocato.