



## **COMUNE DI CASALMORO**

Provincia di Mantova

# **REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

(Aggiornato al CCNL 28/05/2018)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 14/03/2019)

## **1. PREMESSA**

L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli a cui attribuire responsabilità 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. 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, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possano essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più rilevanti e complessi e maggiormente remunerati.

## **2. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Per quanto riguarda l'istituzione delle posizioni organizzative, l'art. 13 del vigente CCNL 21/05/2018 prevede due fattispecie:

- a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Nella specifica realtà organizzativa del Comune di Casalmoro si individua attualmente la prima delle due tipologie.

## **3. CRITERI SULL'ASSETTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

A mente dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, spetta all'ente comunale, previo confronto coi soggetti sindacali, provvede alla definizione:

- dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (co.3, lett. d);
- dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità (co.3, lett. e).

## **4. CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Essendo il Comune di Casalmoro ente sprovvisto di personale con qualifica dirigenziale in dotazione organica, pare implicito confermare che, secondo quanto previsto dall'art. 17 CCNL del 28/05/2018, i titolari di P.O. coincidano necessariamente con i Responsabili di Area, individuati ai sensi dell'art. 109 TUEL, limitando a questi il numero di Posizioni Organizzative attribuibili dal Comune, fermo restando che, ove le scelte organizzative dell'ente facciano aumentare il numero od il peso delle posizioni organizzative, l'eventuale decurtazione del salario accessorio destinabile ai dipendenti dovrà essere obbligatoriamente contrattato con le OO.SS. e RSU in sede di contrattazione decentrata.

L'incarico di P.O. deve essere conferito a dipendenti classificati nella categoria D.

Nel caso in cui tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pur 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 P.O. anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è ammessa 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.

La titolarità della P.O. viene attribuita con formale decreto motivato del Sindaco, nel quale devono essere esplicitati la durata dell'incarico ed il valore della retribuzione di posizione in godimento correlata al peso attribuito tramite il sistema di graduazione delle posizioni.

Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti a ricoprire la posizione, il Sindaco si dovrà attenere a criteri di selezione che tengano conto - rispetto alle funzioni e attività da svolgere- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico, delle attitudini e delle capacità professionali acquisite, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili.

## **5. DURATA DELL'INCARICO**

L'incarico deve essere conferito per un tempo minimo di almeno due anni e non può eccedere la durata massima di nr. 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.14 CCNL 2016-18. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'art. precedente. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

## **6. REVOCA DELL'INCARICO**

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica;
- b) in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
- c) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende un punteggio che comporta la mancata corresponsione dell'indennità di risultato.

L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco.

L'atto di revoca 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.

## **7. TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa è composto dalla *retribuzione di posizione* (sotto forma di indennità mensile fissa e continuativa) e dalla *retribuzione di risultato* (sulla base dei risultati raggiunti) previsti dalle vigenti norme del CCNL, con assorbimento di tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario e le varie indennità, ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL.

## **8. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

Il Comune di Casalmoro riconosce a ciascuna posizione organizzativa un valore retributivo, così come previsto dall'art. 15 CCNL 2016/2018, in relazione al grado di complessità delle funzioni

connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.

La valutazione della posizione, quindi, deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Alla luce di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali, la graduazione delle posizioni deve essere adeguata nell'ambito del valore minimo di € 5.000 e di quello massimo di € 16.000 nel caso di assegnazione dell'incarico a personale dipendente di categoria D. Nel caso di assegnazione di posizione a personale di categoria C, la retribuzione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi. Il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.

## 9. CRITERI DI PESTURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La pesatura delle singole posizioni organizzative ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati, su proposta del Nucleo di Valutazione, sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, dettagliati nell'allegato A) e di seguito sintetizzati:

1	<b>Responsabilità gestionale/organizzativa</b> (considerate le risorse umane e le risorse finanziarie gestite, nonché il grado di responsabilità verso i soggetti esterni)	<b>Peso: 29%</b> (punti 180 su tot. punti 630)
2	<b>Collocazione nella struttura</b> (strategicità dell'Area per l'Amministrazione in rapporto alla programmazione complessiva ed agli obiettivi prefissati annualmente)	<b>Peso: 11%</b> (punti 70 su tot. punti 630)
3	<b>Complessità dell'attività</b> (rappresentata alle caratteristiche ed all'intensità dei compiti nonché al livello di autonomia ed alla rilevanza dei poteri attribuiti)	<b>Peso: 60%</b> (punti 380 su tot. punti 630)

Su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio in considerazione del grado di soddisfazione dell'indicatore. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

La proposta di attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione, che deve essere poi approvata dalla Giunta Comunale.

In ogni caso, rimane da confermare che l'attribuzione dell'indennità di posizione potrà essere riproporzionata rispetto a quanto previsto in base alla pesatura, in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

## **10. RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di Posizione Organizzativa viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

## **11. INCARICO AD INTERIM**

Nell'ipotesi di conferimento ad un titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

## **12. COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Ai titolari di Posizione Organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati gli ulteriori trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL del 28/05/2018 (*indennità di vigilanza; compensi ISTAT, compensi per lavoro straordinario elettorale, incentivi per funzioni tecniche, compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ecc*), e comunque nel rispetto del sistema di perequazione - mediante abbattimento della retribuzione di risultato in percentuali progressive - previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Casalmoro.

**ALLEGATO "A" - SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Indennità minima	5.000 /3.000 €	225	punti
Indennità massima	16.000 /9.500 €	630	punti

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	SOTTOFATTORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE (FINO A...)
<b>1. Responsabilità gestionale/organizzativa</b>	<b>180</b>	<b>Numero persone alle dipendenze:</b>	
		1	5
		Da 2 a 3	15
		da 4 a 7	25
		oltre 7	30
		<b>Risorse finanziarie gestite in entrata e in uscita</b>	
		fino a Euro 500.000	10
		da Euro 500.000 A 1.500.000	30
		oltre Euro 1.500.000	40
		<b>Grado di contatti interni ed esterni</b>	
		Contatti con utenza esterna e relazioni semplici inerenti al procedimento o processo proprio dell'attività	10
		Relazioni con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi comuni a più posizioni	20
		Relazioni che richiedono una forte intensità di contatti interni ed esterni	30
		<b>Responsabilità verso l'esterno da firma di atti</b>	
		Responsabilità amm.va, patrimoniale, contabile e civile	30
		Responsabilità penale	50
<b>2. Collocazione nella struttura</b>	<b>70</b>	<b>Livello strategico della posizione</b>	

		Elevato	70
		significativo	50
		nella norma	30
<b>3. Complessità dell'attività</b>	<b>380</b>	<b>Caratteristiche dell'attività</b>	
		Prevalenza di attività routinarie	5
		Prevalenza di attività innovativa da un punto di vista normativo e procedurale	15
		Prevalenza di attività profondamente innovativa da un punto di vista normativo e procedurale	20
		<b>Grado di esternalizzazione del servizio</b>	
		gestione di servizi associati	20
		servizi gestiti da enti o società controllate dal comune	20
		<b>intensità dell'attività</b>	
		part time inf. 50%	30
		part time inf. 100%	40
		tempo pieno	80
		<b>sistemi di relazioni del settore</b>	
		n servizi assegnati	
		fino a 1	10
		fino a 2	20
		oltre a 2	30
		<b>relazioni esterne</b>	
		N. di unità organizzative decentrate	10
		relazioni necessarie con enti esterni al Comune	10
		<b>Competenze professionali</b>	
		Elevato grado di conoscenze di tipo giuridico, tecnico, contabile e amm.vo richiesto per l'assolvimento della funzione	40
		Prevalenza di conoscenze di tipo specialistico o monodisciplinare richieste per l'assolvimento della funzione	20

	<b>formazione richiesta</b>	
	Necessarietà di attività di studio, ricerca e aggiornamento continui per l'assolvimento delle funzioni della posizione	30
	Attività di studio, ricerca, aggiornamento limitate e modeste per l'assolvimento delle funzioni della posizione	15
	<b>informatizzazione</b>	
	Grado di informatizzazione processuale molto elevato	20
	Grado di informatizzazione nella norma	10
	<b>Livello di autonomia decisionale</b>	
	Ampia autonomia decisionale e discrezionale	60
	Moderata discrezionalità	40
	<b>Rilevanza dei poteri</b>	
	concessori	10
	autorizzatori	10
	sanzionatori	10
	pareri vincolanti	10
<b>630</b>		<b>TOTALE</b>

Il punteggio minimo realizzabile deve essere pari a 225, cui corrisponde l'indennità minima 5000/3000 Euro, il punteggio massimo realizzabile è pari a 630, cui corrisponde l'indennità massima di 16.000/9.500 Euro.