



Città di Oria
Provincia di Brindisi

REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 1 – Finalità

1. Il presente Regolamento disciplina l'organizzazione degli uffici e dei servizi relativamente ai criteri per il conferimento, la graduazione e la revoca delle posizioni organizzative e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt.13 e seguenti del CCNL 21.05.2018.
2. Per “Posizione Organizzativa” si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Oria, che, con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato prevede lo svolgimento della funzione di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3 del presente Regolamento.
4. La Giunta individua il numero delle posizioni organizzative con gli atti di macro – organizzazione dell'Ente.

Art. 2. 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. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi

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 vengo 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 e di alta professionalità 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 titoli di studio e requisiti culturali posseduti, alle attitudini e capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018 considerato anche l'eventuale possibilità di rotazione.

3. L'incarico di posizione organizzativa è conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

Art. 4 – Revoca degli incarichi

1. 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.
2. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva occorre acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata di cui al comma 1.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 5 – Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

Art. 6 – Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni organizzative.

Art. 7 – Soggetti e funzioni

1. L'OIV, compila con la collaborazione del Segretario Generale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. La Giunta approva la pesatura delle P.O. su parere dell'OIV

Art. 8 – Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

I criteri di pesatura delle posizioni organizzative sono quelli riportati nell'allegata Tabella A e tengono conto di 6 parametri ai quali corrispondono pesi differenti. Applicando tali criteri per ogni posizione si ottiene un punteggio in centesimi.

Art. 9 – Sistema di pesatura

Per ogni criterio individuato dall'art. 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A (Criteri di graduazione), motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

Art. 10 – Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.
2. Il Settore Risorse Umane insieme ai Servizi Finanziari individua il “budget” a disposizione per la retribuzione di posizione.
3. Il numero di P.O. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito “vcm”) delle P.O. dell'Ente.
4. Ad ogni P.O. individuata ed assegnata viene, dunque, corrisposto almeno il minimo previsto dal vigente CCNL.
5. Il Settore Risorse umane determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il “budget residuo”.
6. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 7 applica i criteri di cui al precedente art. 8 per ciascuna P.O. ed arriva ad attribuire un punteggio in centesimi.
7. Il Settore Personale – Organizzazione effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna P.O. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando così il peso specifico di ciascuna.
8. Il peso specifico di ciascuna P.O. è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 2.
9. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000).

Art. 11 – Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, let. v) del CCNL 21/5/2018
3. Ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.

Art. 12 – 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.
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. 13

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

TABELLA A - PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARAMETRI	MOLTIPLICATORE	Variabili di valutazione		PUNTI
PARAMETRO 1 - Tipo di UNITA'	15	Unità organizzativa di staff		0,4
		Unità organizzativa di line		0,8
		Unita di coordinamento generale		1
PARAMETRO 2 – Rapporti	15	Rapporti interni all'Ente	Normale interazione	0,2
			Media interazione	0,3
			Elevata interazione	0,5
		Rapporti esterni all'Ente	Normale interazione	0,2
			Media interazione	0,3
			Elevata interazione	0,5
PARAMETRO 3 – Tipologia dei procedimenti più frequenti in %	20	Procedimenti semplici		0,40
		Procedimenti medio-complessi		0,80
		Procedimenti complessi		1,00
PARAMETRO 4 – Collaborazione offerta da figure di supporto	20	N. di UFFICI/SERVIZI		N. Uffici / N. Dipen. <=1 0,5
		N. Dipenendeti		> 1 1
PARAMETRO 5 – Numero e Categorie di personale assegnato	20	Cat. A	N. unità = 1	0,1
			N. unità > 1	0,2
		Cat. B	N. unità <= 2	0,1
			N. unità > 2	0,2
		Cat. C	N. unità <= 1	0,1
			N. unità > 1	0,3
		Cat. D	N. unità > = 1	0,3

PARAMETRO 6 – Budget assegnato	10	Fino al 50% entrate correnti	0,25
		Più del 50% entrate correnti	0,5
		Fino al 50% spese correnti	0,25
		Più del 50% spese correnti	0,5
TOTALE MOLTIPLICATORE	100		