

# COMUNE DI GUALTIERI SICAMINO'

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

## AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### METODO PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO E PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_

## **INDICE**

**Art. 1** - Premessa

**Art. 2** - Area delle posizioni organizzative

**Art. 3** - Valore delle posizioni organizzative

**Art. 4** - Criteri di individuazione dei titolari di posizione organizzativa

**Art. 5** - Funzioni e competenze

**Art. 6** - Durata, rinnovo e revoca dell'incarico

**Art. 7** - Esercizio delle funzioni dirigenziali nei periodi di assenza dell'incaricato

**Art. 8** - Valutazione dei risultati. Rinvio

**Art. 9** - Orario di lavoro

**Art. 10** - Griglia di pesatura

**Art. 11** - Abrogazioni e rinvio

**Art. 12** - Entrata in vigore

## **Art. 1. Premessa**

1. Ai sensi degli artt. 13 - 18 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali il Comune di Gualtieri Sicaminò (di seguito "Comune") presenta due Aree delle posizioni organizzative: Area Servizi Generali e Finanziari ed Area Servizi Territoriali ed Ambientali.
2. La posizione organizzativa (di seguito "P.O.") è una posizione di lavoro cui possono accedere dipendenti in posizione apicale (categoria "D") o eccezionalmente, nei casi previsti dal C.C.N.L., dipendenti inquadrati nelle categorie C e B, e che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di una delle strutture di vertice in cui si articola l'organizzazione burocratica del Comune (Settori), con la contestuale attribuzione della titolarità dei poteri connessi all'esercizio delle funzioni dirigenziali.
3. Le P.O. sono connesse all'organigramma funzionale e gestionale del Comune. Qualsiasi modifica, purché non irrilevante, intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso", fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di P.O.
4. Le P.O. sono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - 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 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.
5. Il Comune di Gualtieri Sicaminò, alla data odierna, non è dotato di Nucleo di Valutazione e presenta due Posizioni organizzative ricoperte attualmente da un unico Responsabile Cat. D p.e. D7. Con il presente regolamento viene proposta la graduazione del "peso" delle P.O. e la determinazione del valore della corrispondente retribuzione di posizione.

6. La retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura della posizione, alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione, in relazione ai programmi e obiettivi che l'amministrazione intende perseguire.
7. La graduazione è il risultato della somma di punteggi ottenuti sulla base di un elenco di criteri tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa. Le fonti informative per l'attribuzione dei punteggi sono:
  - documenti interni (bilancio di previsione, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, ecc.);
  - conoscenze esplicitate dal Sindaco e dal Segretario dell'Ente.
8. La pesatura delle posizioni viene fatta all'inizio di ciascun anno solare e tutti i parametri utilizzati vengono quindi valutati facendo riferimento alla situazione esistente all'01 gennaio di ciascun anno.

#### **Art. 2. Area delle posizioni organizzative**

1. Nel rispetto dei criteri contenuti nelle seguenti disposizioni sono istituite, presso il Comune, posizioni di lavoro dotate delle caratteristiche di cui al precedente art. 1, coincidenti con le Unità Organizzative di massima dimensione organizzativa (Aree).
2. La Giunta Comunale determina, tenendo conto delle dimensioni e della struttura organizzativa del Comune, delle risorse del bilancio e del programma di mandato dell'Amministrazione, nonché degli eventuali vincoli legislativi, il numero delle P.O., il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari.
3. L'individuazione dei titolari di P.O. avviene, all'interno dei singoli Settori, con provvedimento del Sindaco, ai sensi e per gli effetti degli artt. 50 e 109 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, e s.m.i., che attribuiscono al capo dell'Amministrazione il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.
4. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative al personale appartenente alla categoria D, secondo i criteri di cui al successivo art. 4.
5. Nel caso in cui l'Ente sia privo di posizioni di categoria D, gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti a personale classificato nelle categorie C o B.
6. Nel caso in cui, invece, l'Ente sia privo di posizioni dirigenziali e la dotazione organica preveda posti di categoria D, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria.

#### **Art. 3. Valore delle posizioni organizzative**

1. Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione a ciascuna P.O., in via preliminare, viene assegnato un punteggio, sulla base dei criteri di cui alla presente metodologia.
2. La valutazione è condotta in relazione a criteri oggettivi, in via generale, con cadenza annuale dall'Ufficio personale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal

fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.

3. L'importo della retribuzione di posizione del personale della categoria D titolare della posizione organizzativa varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
4. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 - 2018 del 21.02.2018, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
5. Ferma restando la soglia di retribuzione minima pari ad € 5.000,00 (ovvero € 3.000,00 nei casi di cui al comma 4) il valore della retribuzione di posizione viene determinato in ragione all'ammontare complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato. Precisamente l'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.
6. La Giunta comunale, nelle more dell'istituzione di un Nucleo di Valutazione, con il quale si procede alla graduazione della rilevanza delle singole P.O., nel rispetto dei criteri fissati nella presente metodologia, fissa il valore economico delle P.O. Tale valore costituisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione assegnata a ciascuna P.O., da corrispondere a ciascun titolare per tredici mensilità.
7. La Giunta comunale, in base alle disponibilità di bilancio o ad eventuali vincoli legislativi di carattere economico-finanziario, può definire annualmente la retribuzione di posizione massima attribuibile, anche in misura inferiore a quella prevista contrattualmente (€ 16.000,00, ovvero € 9.500,00 nei casi di cui al comma 4). In tal caso, le fasce retributive saranno rideterminate proporzionalmente, in modo tale che la prima fascia non sia comunque inferiore alla minima retribuzione stabilita di volta in volta dal C.C.N.L. di riferimento.
8. E' fatto comunque divieto all'Amministrazione comunale di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a P.O. obiettivamente non equiparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità.
9. Nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti nel tempo, è facoltà del Comune convenzionare personale di altre Amministrazioni, cui eventualmente attribuire la titolarità di P.O. tenuto conto dei criteri contenuti nell'art 4 del presente regolamento.

10. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente C.C.N.L., compreso il compenso per lavoro straordinario.

#### **Art. 4. Criteri di individuazione dei titolari di posizione organizzativa**

1. L'incarico di P.O. può essere conferito al personale di cui ai commi 4, 5 e 6 del precedente art. 2, in possesso dei seguenti requisiti, anche alternativi:
  - esperienza lavorativa maturata nell'Ente (almeno 5 anni) per personale che proviene per mobilità da altre P.A. o aziende private (almeno 10 anni), in posizioni di lavoro che richiedano significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, *master*, dottorati di ricerca ed equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico e capacità di gestione di gruppi di lavoro.
2. I titolari di P.O. sono individuati, prevalentemente, nel rispetto dei seguenti criteri:
  - posizione giuridica posseduta all'interno della categoria D;
  - funzioni ed attività da svolgere;
  - natura, caratteristiche dei programmi da realizzare e propensione al lavoro per obiettivi;
  - requisiti culturali posseduti;
  - attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisita.
3. Il conferimento dell'incarico dovrà avvenire con provvedimento debitamente motivato con riferimento ai criteri sopra indicati.

#### **Art. 5. Funzioni e competenze**

1. L'incarico di P.O. comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, secondo le disposizioni normative in materia, ed in particolare:
  - la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche mediante l'attività del personale assegnato;
  - la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate al Settore di competenza;
  - la responsabilità dei procedimenti amministrativi, se non espressamente demandata ai dipendenti assegnati al Settore;
  - l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità, di tutti gli atti gestionali in grado di impegnare l'Ente verso l'esterno.

#### **Art. 6. Durata, rinnovo e revoca dell'incarico**

2. Gli incarichi di P.O. sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni; in ogni caso, non possono avere di norma durata inferiore ad un anno o superiore al mandato amministrativo del Sindaco in carica. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore ad un anno deve esplicitarne le ragioni.

3. Alla scadenza, gli incarichi cessano automaticamente, salvo espresso rinnovo e/o proroga con formale provvedimento del Sindaco. Nelle more della riassegnazione degli incarichi, i dipendenti a tempo indeterminato cui siano attribuiti incarichi di P.O. continuano ad esercitare per un periodo non superiore a 45 giorni le funzioni relative all'incarico cessato in regime di *prorogatio*,
4. Gli incarichi di P.O., prima della loro naturale scadenza, possono essere revocati con atto motivato per le seguenti cause:
  - intervenuti mutamenti organizzativi;
  - inosservanza delle direttive del Sindaco;
  - risultati negativi oggetto di specifico accertamento.
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco.
5. L'atto di revoca comporta:
  - a. la cessazione immediata dell'incarico di P.O. e di responsabilità della relativa U.O., 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 della indennità di risultato;
  - d. eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.
6. Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il Sindaco deve darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di essere sentito assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di fiducia.
7. Per il conferimento e la revoca degli incarichi si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art. 19, commi 1 e 1 -bis, del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, es.m.i..

#### **Art. 7. Esercizio delle funzioni dirigenziali nei periodi di assenza dell'incaricato**

1. La retribuzione di posizione spetterà al dipendente incaricato anche durante il periodo delle ferie, dei permessi previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali e delle malattie, purché inferiori a 30 giorni. Tutte le altre assenze, a qualsiasi titolo godute, non daranno diritto né alla retribuzione di posizione né a quella di risultato.

2. Nei casi di assenza o impedimento di durata non inferiore a 30 giorni del dipendente incaricato di P.O., il relativo incarico potrà essere attribuito a chi, ordinariamente, è incaricato delle funzioni vicarie, ovvero, a scavalco, ad altro incaricato di P.O. o ad altro personale, individuato ai sensi dell'art. 13 comma 2 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 - 2018 del 21.05.2018, che ne abbia i requisiti e le capacità. I predetti incarichi sono attribuiti con provvedimento motivato del Sindaco.

3. Nei casi di cui al presente articolo al sostituto, incaricato di P.O., spetta la quota della retribuzione di posizione e di risultato rapportata al periodo di svolgimento delle funzioni vicarie.

4. In subordine, soltanto in caso di accertata assenza o indisponibilità di personale avente i requisiti richiesti per lo svolgimento delle funzioni vicarie, la responsabilità di singoli Settori potrà essere affidata ad altro dipendente di cat. D, che nell'ipotesi in cui il titolare risultasse assente per un periodo di tempo superiore a 30 giorni, avrà diritto alla indennità di posizione parametrata al periodo di . Di tali incarichi si tiene comunque conto in sede di valutazione annuale, quali incarichi aggiuntivi.

#### **Art. 8. Valutazione dei risultati. Rinvio.**

1. L'Ente destina alla erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
2. La valutazione dell'attività svolta dai titolari di P.O., ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, è oggetto di apposita metodologia, cui espressamente si rinvia.

#### **Art. 9. Orario di lavoro**

1. Al dipendente incaricato della P.O. è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del proprio tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali in caso di *full time* da calcolarsi su base mensile. Nel caso in cui il dipendente titolare di P.O. sia a *part time*, lo stesso deve garantire le ore minime riferite al *part time* stesso. Ai medesimi dipendenti si applicano tutte le tipologie di permessi in essere e le forme di riduzione dell'orario previste per legge o dal C.C.N.L., ad esclusione del recupero dell'orario straordinario, feriale, notturno e festivo.
2. Nel caso in cui il titolare di P.O., alla fine del mese, abbia svolto un numero di ore inferiori al monte orario d'obbligo mensile, non giustificato da permessi (permessi, ferie, malattie, ecc., nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti), lo stesso dovrà procedere al recupero delle ore non lavorate, entro il mese successivo; in difetto, si procederà alla detrazione sullo stipendio di un importo pari al valore contrattuale delle ore effettuate in meno.
3. I titolari di P.O. sono a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per le esigenze connesse alla funzionalità loro affidale.

#### **Art. 10 - Griglia di pesatura.**

1. La griglia acclusa al presente regolamento (allegato "A") espone i diversi fattori che concorrono alla valutazione della complessità della struttura ed all'attribuzione del



relativo punteggio, presupposto per l'attivazione della differenziazione contenuta nel precedente art. 3.

2. L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma di punteggi relativi ai parametri caratterizzanti le posizioni.
3. Al punteggio totale ottenuto da ciascuna posizione verrà attribuito il valore economico annuo nella misura minima prevista dal CCNL di comparto ai responsabili che si posizioneranno nella relativa fascia di punteggio.

#### **Art. 11 - Abrogazioni e rinvio**

1. Per tutto quanto non previsto dalla presente metodologia si rinvia alle disposizioni legislative, statutarie, regolamentari e contrattuali vigenti nel tempo.
3. Qualunque modifica od integrazione alle disposizioni che riguardino la disciplina delle P.O. e che venissero emanate successivamente all'approvazione della presente metodologia, troveranno diretta e immediata applicazione nel Comune, senza necessità di alcun recepimento o presa d'atto da parte dell'Ente.

#### **Art. 12 - Entrata in vigore**

1. La presente metodologia entra in vigore dalla data di esecutività della delibera con cui viene approvata.

ALLEGATO A) - INDICATORE	GRADUAZIONE DELLE CRITERIO	POSIZIONI ORGANIZZATIVE DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Fino a 25 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x INI. 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: fino a 10 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità organizzativa	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: fino a 10 punti Media: fino a 20 punti Alta: fino a 25 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino a 25 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	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: 10 Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			