



COMUNE DI MONTEROSSO ALMO

PROVINCIA DI RAGUSA



Area AA.GG. – SUAP – Attività Produttive

Piazza San Giovanni, 10

Pec: protocollo@pec.comune.monterosso-almo.rg.it

Tel. 0932970261 - Fax 0932977239

(regolamento)

Allegato "A"

Determinazione di criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative.

Art. 1

Criteri fondamentali per l'individuazione delle aree di posizione organizzative

1. Le aree delle posizioni organizzative, di cui all'art. 13 del CCNL 2016-2018 (21/05/2018), possono essere così determinate, ai fini della responsabilità di prodotto e di risultato, per:

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

Art. 2

Criteri per graduazione delle posizioni organizzative

1. La valutazione della posizione mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.
2. 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.
3. La piattaforma valutativa si basa su tre aree di valutazione fondamentali:
 - a) collocazione nella struttura;
 - b) complessità organizzativa;
 - c) responsabilità gestionale interna ed esterna.
4. Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di più fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione.
5. La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore (e quindi di ogni area) determina il peso complessivo della posizione (la rappresentazione dei fattori di complessità) e, conseguentemente, la graduazione delle posizioni stesse, così come previsto dal contratto.

Art. 3

Incarico di posizione organizzativa

1. I responsabili delle posizioni organizzative, nell'ambito dei settori, di cui all'art. 9 del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, sono nominati dal Sindaco, con proprio provvedimento, secondo criteri di professionalità ed in base alle potenzialità professionali accertate.
2. Il provvedimento di nomina potrà anche indicare il nominativo dell'incaricato per la sostituzione del responsabile di settore in caso di assenza o impedimento temporanei.

3. La nomina a responsabile di posizione organizzativa non è rinunciabile in quanto al suo verificarsi non viene in considerazione l'esercizio di un potere negoziale, e quindi la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, ma si tratta, piuttosto, dell'esercizio di un potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente l'oggetto del contratto di lavoro, in virtù del quale lo stesso può esigere dal lavoratore tutte le mansioni ascrivibili alla categoria di inquadramento. (art. 52 del D. Lgs 165/2001; art. 3 ccnl 31.03.1999; art. 12 ccnl 21.05.2018).

4. L'incarico di responsabile di posizione organizzativa può essere conferito:

- a) a personale dipendente, assunto anche a tempo determinato, con qualifica dirigenziale;
- b) a personale dipendente di categoria apicale;
- c) a personale di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D ovvero, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria e non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali, a tal fine richieste. Tale facoltà è consentita, per una sola volta, salvo che la reiterazione sia giustificata dalla circostanza, che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D. **Il conferimento di detto incarico avviene dopo aver interpellato il personale di categoria D in possesso delle competenze professionali richieste.**

d) a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, in relazione a specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente;

e) attivando apposite convenzioni fra Enti, ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004.

5. Nell'attribuire o confermare le funzioni di responsabile di posizioni organizzative si tiene conto, in particolare, dei seguenti criteri generali:

- a) attitudine dimostrata nella proposizione ed attivazione di semplificazioni procedurali ed operative volte ad ottimizzare la gestione in rapporto alle risorse umane, reali e finanziarie disponibili;
- b) capacità di saper direttamente curare, con le opportune differenziazioni, la formazione e la consapevolezza giuridica e tecnica del personale affidato alla propria direzione, provvedendo alla progressiva e complessiva crescita professionale;
- c) capacità di saper concorrere alla fissazione e quindi al conseguimento degli obiettivi dati dagli organi di governo del Comune, salvaguardando la dimensione della qualità dell'ambiente di lavoro, in rapporto alla quantità e competenza professionale delle risorse disponibili ed alla loro concreta utilizzazione.

6. Gli incarichi di responsabile di posizione organizzativa hanno la durata di anni tre e potranno essere rinnovati con le medesime formalità.

Art. 4

Revoca dell'incarico

1. La revoca dell'incarico e le misure ad essa conseguenti, quali – a seconda dei casi – l'affidamento di altro incarico, anche con trattamento economico inferiore, o la perdita della retribuzione di risultato, sono disposte, con provvedimento motivato dal Sindaco, previa contestazione scritta, alla quale l'interessato può rispondere, presentando le proprie osservazioni, nei termini temporali stabiliti dal Sindaco, nell'atto di contestazione.

2. L'attivazione della procedura di revoca, oltre ai casi di cui al comma precedente, è ammessa nelle seguenti ipotesi:

- a) inosservanza delle direttive/linee di indirizzo formulate dal Sindaco o dalla Giunta comunale, salvo il caso in cui l'attuazione delle stesse comporti l'illegittimità dell'azione richiesta, con eventuale responsabilità, anche di tipo penale, a carico del soggetto agente;
- b) mancato raggiungimento degli obiettivi, nel caso in cui gli stessi, certi, determinati, riscontrabili da un punto di vista di graduazione del raggiungimento, siano stati formalmente e preventivamente assegnati;
- c) modifica della struttura per esigenze organizzative, funzionali alle priorità dei programmi degli organi di governo;
- d) ipotesi di responsabilità grave e reiterata;
- e) valutazione non positiva della prestazione lavorativa del responsabile.

Art. 5
Soluzione dei conflitti di competenza

1. I conflitti di competenza tra le strutture organizzative sono definiti dal Segretario comunale, sentiti i responsabili interessati ed informato preventivamente il Sindaco.
2. Nel rispetto della separazione tra organi di governo e struttura amministrativa, la Giunta comunale, sentito il Segretario comunale, definisce le questioni dubbie in ordine alla ripartizione delle attribuzioni e delle competenze tra le strutture coinvolte.

Art. 6
Graduazione della retribuzione di posizione

1. Ai funzionari responsabili di categoria D si può assegnare, ai sensi dell'art. 15, comma 2°, del CCNL del 21.05.2018 un compenso tra un minimo di € 5.000,00 ed un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità. La retribuzione di posizione verrà determinata, secondo i criteri di cui all'articolo 2. Si osserva che, dividendo per 100 la quota, ogni punto vale tra € 50,00 ed € 160,00.
2. Per il personale di categoria C l'importo della retribuzione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 lordi per tredici mensilità. La retribuzione di posizione verrà determinata, secondo i criteri di cui all'articolo 2. Si osserva che, dividendo per 100 la quota, ogni punto vale tra € 30,00 ed € 95,00.
3. La graduazione della retribuzione di posizione, viene effettuata, dal nucleo di valutazione, sulla base dei criteri predeterminati di pesatura, di cui all'allegato n. 1, che tiene conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
 - a) l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
 - b) l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
 - c) al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui alla precedente lettera possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione, di importo non superiore al 30% della stessa.
5. 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, al medesimo lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo riproporzionato nella misura minima del 15% e massima del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad *interim*.
6. Per il personale dipendente a regime di lavoro parziale vige il principio del riproporzionamento del trattamento economico sia in riferimento alla retribuzione di posizione che a quella di risultato.
7. Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina di cui all'articolo 13, comma 5 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 7
Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato in favore dei responsabili di posizione organizzativa, non è dato automatico, essendo invece una voce subordinata, per ciascun responsabile, ad una determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi da raggiungere.

2. L'erogazione di tale retribuzione, per una quota non inferiore al 15% e non superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative assegnate nell'Ente, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dal nucleo di valutazione, con decreto del sindaco, per gli obiettivi assegnati.

3. La retribuzione di risultato è articolata, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, come segue:

Giudizio di valutazione	% di raggiungimento degli obiettivi	% di risultato
Prestazioni ottime	Da 81 a 100	25,00%
Prestazioni più che adeguate	Da 61 a 80	20,00%
Prestazioni adeguate	Da 41 a 60%	15,00%
Prestazioni scarse o insufficienti	Inferiore o uguale al 40%	0,00%

4. La retribuzione verrà riparametrata per i lavoratori utilizzati a tempo parziale, incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nelle funzioni e servizi e associati.

Art. 8

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI"

criteri per la valutazione:

- ***Effettiva presenza in servizio;***
- ***Puntualità;***
- ***Produttività;***

gli obiettivi saranno valutati in percentuale da 0 a 100;

l'obiettivo raggiunto al 70%, consentirà al dipendente di ottenere la valutazione positiva, senza corresponsione di oneri economici;

da 80 a 100 verrà distribuita la performance in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi.