

Comune di Meolo

**REGOLAMENTO
PER LA PESATURA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

SISTEMA DI GRADUAZIONE

Approvato con D.G.C. n. 9 del 14.02.2017

L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI PER L'APPREZZAMENTO AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

§ 1 - Premessa

Ai sensi degli artt. 8 e segg. del CCNL 31.03.1999 e dell'art. 15 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni ed Autonomie Locali l'ente istituisce l'Area delle Posizioni Organizzative.

Le Posizioni sono connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente. Qualsiasi modifica 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 Posizione Organizzativa.

Il CCNL lascia, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, imponendo esclusivamente che le Posizioni Organizzative devono essere "graduate", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta. Gli stessi criteri a loro volta possono essere scomposti in variabili ed indicatori.

L'organo competente alla graduazione è l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di valutazione che effettuerà la valutazione a "sedia" vuota, ovvero a valutare la posizione e non la persona che la occupa.

L'esito della valutazione, ovvero la proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di valutazione, viene approvata dalla Giunta comunale.

§ 2 - Area delle Posizioni Organizzative

Nel rispetto dei criteri contenuti nelle disposizioni seguenti sono istituite, presso il Comune di Meolo, posizioni di lavoro caratterizzate dalla assunzione diretta di responsabilità di prodotto e risultato ai sensi dell'art. 8 del CCNL 31.03.1999 del comparto Regioni ed Autonomie Locali, coincidenti con l'unità di massima dimensione organizzativa dell'Ente.

L'Ente determina, considerando le sue dimensioni, le risorse del proprio bilancio e la sua struttura organizzativa, il numero delle posizioni organizzative, nonché il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari.

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene all'interno dei singoli Settori organizzativi con provvedimento del Sindaco ai sensi e per gli effetti degli artt. 50 e 109 del D. Lgs. n° 267/2000, che attribuisce al capo dell'amministrazione il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.

3 - Criteri di valutazione delle Posizioni Organizzative

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione a ciascuna posizione organizzativa in via preliminare viene assegnato un punteggio, sulla base dei criteri di cui al presente regolamento.

Il Sindaco, sentita la Giunta comunale, sulla base della proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, con la quale si procede alla graduazione della rilevanza delle singole posizioni organizzative, nel rispetto dei criteri fissati nel presente regolamento, fissa il valore economico delle posizioni organizzative.

La valutazione è condotta, in via generale, con cadenza annuale, 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.

Ferma restando la soglia di retribuzione minima pari a € 5.165,00 e massima pari ad € 12.911,00 raggiungibile con valutazione pari a 100, la retribuzione di posizione da assegnare sarà collegata al punteggio ottenibile, secondo la graduazione riportata nell'allegato. La retribuzione di risultato, a valutazione positiva, oscillerà tra il 10 e il 25% della retribuzione di posizione assegnata.

È facoltà dell'ente ricorrere, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, all'istituto dell'art.14 del CCNL 22.01.2004. In tal caso la retribuzione di posizione complessivamente percepibile tra gli Enti convenzionati dal dipendente è di € 16.000.00. Mentre la retribuzione di risultato, a valutazione positiva, oscillerà tra il 10 e il 30% della retribuzione di posizione assegnata.

Resta inteso che sia la retribuzione di posizione che quella di risultato saranno suddivise tra gli enti in funzione delle ore di lavoro settimanali rese dal dipendente sulla base delle ore convenzionate, ovvero 36 ore.

§ 4 - Criteri di individuazione dei titolari di Posizione Organizzativa

Le posizioni organizzative, presso il Comune di Meolo, sono assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nella categoria "D".

I titolari di Posizione organizzativa 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;

L'individuazione dovrà avvenire con provvedimento debitamente motivato con riferimento ai criteri sopra indicati.

§ 5 - Durata, rinnovo e revoca dell'incarico

Gli incarichi di posizione organizzativa non possono essere di durata superiore ad anni 5 (cinque), ovvero per la durata stabilita nell'atto di nomina e comunque non oltre il mandato del Sindaco. Alla scadenza gli incarichi sono prorogati di diritto, fino a quando non intervenga la nuova nomina.

L'incarico può essere modificato prima della naturale scadenza, quando per esigenze di carattere funzionale ed organizzativo, si intenda articolare diversamente la struttura organizzativa dell'ente.

L'incarico di responsabilità è soggetto a revoca, con provvedimento motivato del Sindaco, sentito il Segretario, nei casi di:

- a) risultati negativi della gestione tecnica e amministrativa, tenuto conto dei referti del nucleo di valutazione;
- b) inosservanza delle direttive del Sindaco e/o dell'Assessore di riferimento e/o del Segretario generale;
- c) mancato raggiungimento, al termine di ciascun anno finanziario, degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione, previsto dall'articolo all'art. 169 del D. L.vo n. 267/2000 e/o Piano della Performance;
- d) responsabilità per comportamento particolarmente grave e/o reiterato, soprattutto con riferimento a danni o pregiudizi di altra natura subiti dall'ente a seguito del comportamento;
- e) per motivate ragioni organizzative e produttive.

L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
2. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
3. la non attribuzione della indennità di risultato;
4. eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.

Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il Sindaco per il tramite del Segretario comunale, 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.

§ 6 - Orario di lavoro

Al dipendente incaricato delle posizioni organizzative e 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 in caso di full time da calcolarsi su base mensile. Nel caso in cui il dipendente titolare di posizione organizzativa sia a part time lo stesso deve garantire le ore minime riferite al part time stesso. Ai medesimi dipendenti si applicano tutte le categorie di permessi in essere e le forme di riduzione dell'orario previste per Legge o per CCNL ad esclusione del recupero dell'orario straordinario, feriale, notturno e festivo.

Nel caso in cui il titolare di Posizione organizzativa, alla fine del mese, abbia svolto un numero di ore inferiori al monte orario d'obbligo mensile non giustificato da permessi (permessi, ferie, malattie nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti), si procederà alla detrazione sullo stipendio di un importo pari al valore contrattuale delle ore effettuate in meno.

I titolari di Posizione organizzativa sono a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per le esigenze connesse alla funzionalità affidatagli.

§ 7 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

Nelle schede allegate sono riportati i criteri per la valutazione e graduazione delle posizioni organizzative .

CRITERI	Max punti	Parametri di valutazione	valutazione	punti
Complessità organizzativa	Min.13 - Max 35	risorse umane gestite	fino a 5 unità	1
			da 6 a 10 unità	3
			da 11 a 20 unità	5
		eterogeneità attività	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		complessità dei problemi	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		responsabilità procedimento	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		Intensità relazioni	Min. 8 - Max. 30	Intensità relazioni interne con gli altri servizi
significativa	7			
rilevante	10			
elevata	15			
Intensità relazioni con soggetti esterni e Istituzionali	media			4
	significativa			7
	rilevante			10
	elevata			15
Competenza professionale	Min. 4 - Max. 10	Esperienza richiesta per copertura ruolo e frequenza di aggiornamento necessaria	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Strategicità	Min. 3 - Max. 10		media	3
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Responsabilità di budget (Risorse gestite)	Min. 4 - Max. 15	Fino ad € 1.000.000 Da € 1.000.001 a € 2.000.000 Da € 2.000.001 a € 3.000.000 Oltre 3.000.001	media	4
			significativa	8
			rilevante	12
			elevata	15

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 60 punti	5164,57
tra 61 e 80 punti	Da 5.200,00 a 10.500,00 Euro
da 81 a 90	da 10.501 a 12.000
Da 91 a 100 punti	Da 12.001 Euro a 12.900 Euro