



Comune di GERMIGNAGA

Provincia di Varese

Regolamento area delle posizioni organizzative

Sommario

Art. 1-Disposizioni generali.....	2
Art. 2-Area delle posizioni organizzative.....	2
Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico	2
Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato	2
Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative.....	2
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato	3
Art. 7 -Incarico ad interim	3
Art. 8-Attribuzione incarico in deroga	3
Art. 9 -Durata dell'incarico	3
Art. 10-Revoca dell'incarico.....	3
Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative	4
Art. 12 – Entrata in vigore.....	4

Art. 1-Disposizioni generali

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

Art. 2-Area delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Germignaga istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

3. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore al mandato amministrativo del Sindaco, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (settori/aree/servizi) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;

c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.

2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione o, in sua assenza, del Segretario Comunale, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

3. La graduazione deve tenere conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti indicati nell'allegato "A"

Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione o, in sua assenza, del Segretario Comunale.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia.

Art. 7 -Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo 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.
3. La Giunta Comunale avvalendosi del Nucleo di valutazione o, in sua assenza, del Segretario Comunale, determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8-Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali , qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, pure 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, il Sindaco eccezionalmente può , conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà i comuni possono avvalersi 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. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa indipendentemente dalla categoria di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

Art. 9 -Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore al mandato amministrativo del Sindaco, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Art. 10-Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:
 - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.

3. L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, 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 dell'indennità di risultato;

4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è 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 da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.

2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 12 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento, che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore il giorno **09/05/2019**



Comune di Germignaga

Allegato "A"

Metodologia di pesatura delle posizioni organizzative

1. Premessa

Le pagine che seguono indicano la metodologia di graduazione delle posizioni organizzative nel Comune di Germignaga.

Le posizioni organizzative oggetto di analisi sono quelle previste dall'attuale assetto organizzativo. Le eventuali modifiche dell'organizzazione e degli altri elementi che la compongono comporteranno una revisione delle posizioni stesse, da effettuarsi, possibilmente, entro il mese di gennaio ciascun anno.

La pesatura riguarda le singole posizioni e non i dipendenti nel tempo incaricati della titolarità delle stesse.

2. La metodologia di pesatura

Il presente sistema di graduazione è stato calibrato su ente caratterizzato da una linearità organizzativa, ispirata a criteri funzionali, dove sono presenti poche figure apicali poste a capo di aree composte da poche unità di personale. Come è noto alle posizioni organizzative sono attribuite le responsabilità gestionali dirette, con l'assunzione di atti a rilevanza esterna, in ragione degli indirizzi dettati dagli organi di governo (Sindaco e Giunta), da attuarsi con il coordinamento del Segretario Comunale. Stante quanto precede, i fattori considerati più rilevanti per la graduazione delle posizioni sono stati, pertanto, ritenuti:

- a) le risorse umane assegnate;
- b) le risorse finanziarie gestite;
- c) la complessità organizzativa presidiata;
- d) la responsabilità tecnica, amministrativa e contabile;
- e) la rilevanza strategica della posizione ricoperta.

Prima di entrare nel merito dei singoli fattori va chiarito che l'applicazione del sistema di graduazione si fonda sull'analisi empirica dei diversi fattori e su un criterio di misurazione degli stessi che pur esprimendosi in termini matematici contiene un certo margine di discrezionalità essendo frutto di una valutazione non solo quantitativa degli aspetti organizzativi rilevati. Non si tratta, pertanto, di un sistema di misurazione scientifico, ma il frutto dell'analisi organizzativa dei fenomeni osservati. Ciò premesso, la misurazione avviene sulla base di un cento punti complessivi ripartiti secondo i seguenti criteri:



Comune di Germignaga

Tabella attribuzione dei punteggi per fattore

le risorse umane assegnate	15 punti
le risorse finanziarie gestite	15 punti
la complessità organizzativa presidiata	30 punti
la responsabilità tecnica, amministrativa e contabile	20 punti
la rilevanza strategica della posizione ricoperta	20 punti

Alle risorse gestite vengono assegnati poco meno di un terzo dei punteggi totali: trenta su cento, per la precisione (15+15). Analogo punteggio (trenta) viene attribuito al fattore della complessità organizzativa, mentre la responsabilità gravante su ciascuna posizione organizzativa e la rilevanza strategica della stessa pesano ciascuna per un quinto (venti) del punteggio totale.

3. I singoli fattori di valutazione ed i criteri di attribuzione dei punteggi

Il sistema di graduazione si basa su cinque fattori, i primi due riguardano aspetti di carattere quantitativo, ossia le risorse umane e finanziarie assegnate. Il terzo fattore riguarda la complessità organizzativa presidiata da ciascuna posizione, ossia le articolazioni organizzative affidate alla responsabilità di ciascuna posizione, anche in questo caso la misurazione si basa su un dato quantitativo. Il quarto fattore attiene alle responsabilità che gravano su ciascuna posizione ed il quarto fattore è relativo alla rilevanza strategica che la posizione assume nell'ambito dell'organizzazione interna. In questi ultimi due casi la valutazione è di tipo qualitativo ed è compito del metodo indicarne la modalità di ponderazione.

Come già osservato, per i primi due fattori il sistema di attribuzione dei punteggi, si basa su aspetti di carattere quantitativo e viene quindi assegnato individuando l'unità organizzativa che presenta il valore più elevato, alla quale viene attribuito il punteggio massimo, mentre alle altre unità organizzative, il punteggio viene assegnato in misura proporzionale rispetto al più alto. Anche il terzo fattore si basa su una misurazione quantitativa, ragione per la quale i punteggi vengono ancora assegnati con il medesimo criterio dei primi due fattori. Per quanto riguarda, invece, gli ultimi due fattori la valutazione assume carattere qualitativo con una scala di assegnazione convenzionale.

I cinque fattori intendono raffigurare gli elementi salienti che connotano le singole posizioni organizzative prendendo ad esame sia gli elementi che caratterizzano la gestione (le risorse umane e finanziarie) sia gli aspetti organizzativi (la complessità organizzativa e la rilevanza strategica delle attività facenti capo a ciascuna posizione), sia infine la responsabilità che discende dalla titolarità dei singoli ruoli organizzativi.



Comune di Germignaga

Di seguito verranno analiticamente illustrate le caratteristiche di ciascun fattore e le modalità di pesatura delle stesse.

a) Le risorse umane assegnate

Il parametro prende in esame l'incidenza del fattore risorse umane quale elemento di differenziazione delle singole posizioni organizzative. In particolare si considera il personale dipendente assegnato a ciascuna articolazione organizzativa presidiata dalla singola posizione organizzativa. Dato il numero esiguo di dipendenti, le singole unità di personale vengono computate in termini assoluti senza alcuna differenziazione in ragione della categoria di inquadramento o dei differenti profili professionali presenti in ciascuna area.

Il criterio di pesatura adottato prevede che venga assegnato individuando l'unità organizzativa che presenta il valore più elevato, con attribuzione del punteggio massimo, mentre alle altre unità organizzative, il punteggio viene assegnato in misura proporzionale.

b) Le risorse finanziarie gestite

Le risorse finanziarie rappresentano il secondo parametro di pesatura delle posizioni organizzative basato essenzialmente, quanto alla spesa, sul fattore della discrezionalità nella gestione delle risorse finanziarie, ragione per la quale viene presa in considerazione la sola spesa corrente (titolo I), mentre per quanto attiene le entrate si prendono in esame le entrate correnti di natura tributaria ed extra tributaria avuto riguardo all'applicazione di tariffe e di proventi da beni e servizi. Maggiore è la spesa corrente gestita, maggiore è lo stanziamento in entrata prefigurato, più alta è la pesatura della relativa posizione.

Il criterio di pesatura adottato prevede che venga assegnato individuando l'unità organizzativa che presenta il valore più elevato, con attribuzione del punteggio massimo, mentre alle altre unità organizzative, il punteggio viene assegnato in misura proporzionale.

c) Complessità organizzativa

Il fattore relativo alla complessità organizzativa misura l'ampiezza dell'articolazione organizzativa relativa a ciascuna posizione, quale parametro di rilievo relativo all'impegno gestionale richiesto riferito alla direzione delle singole posizioni.

Il criterio di pesatura adottato prevede che venga assegnato individuando l'unità organizzativa che presenta il valore più elevato, con attribuzione alla stessa del punteggio massimo, mentre alle altre unità organizzative, il punteggio viene assegnato in misura proporzionale.



Comune di Germignaga

d) La responsabilità tecnica, amministrativa – contabile e civile

L'esercizio della posizione organizzativa comporta lo svolgimento di poteri di gestione e di rappresentanza esterna. Da tale esercizio di poteri discendono tre livelli di responsabilità, di cui è sintomatica, non solo l'espressione dei pareri tecnico e contabile, ma soprattutto l'adozione di atti/stipula di contratti ed accordi aventi rilevanza esterna. In ragione di quanto precede, si distinguono almeno tre differenti tipi di responsabilità imputabili alle posizioni organizzative:

- la responsabile amministrativa e patrimoniale;
- la responsabilità contabile (e del permanere degli equilibri di bilancio);
- la responsabilità civile.

Nella pesatura si terrà, inoltre, conto anche di ulteriori responsabilità poste in capo alla posizione organizzativa quale ad esempio quella di datore di lavoro, di responsabile del trattamento dei dati, di responsabile di adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione ecc ecc.

In merito a questi differenti tipologie di responsabilità, la graduazione delle posizioni organizzative avverrà secondo tre livelli di differente ampiezza (alto, medio, basso) con l'attribuzione di tre gradi di punteggio differenti come da tabella sottostante.

Responsabilità tecnica, amministrativa – contabile e civile		
Alta	Media	Bassa
20 punti	10 punti	5 punti
Presenza di almeno tre livelli di responsabilità in modo significativo per fattori di rischio	Presenza di almeno tre i livelli di responsabilità ma con grado medio di rischio	Presenza di almeno due livelli di responsabilità con grado non elevato

e) Rilevanza strategica della posizione organizzativa

Il quinto fattore di valutazione fa riferimento alla rilevanza della posizione organizzativa rispetto alle linee programmatiche di mandato, agli obiettivi strategici ed alla rilevanza rispetto all'efficace funzionamento dell'organizzazione.

Il punteggio verrà attribuito secondo le seguenti fasce:



Comune di Germignaga

Rilevanza strategica della posizione organizzativa		
Alta	Media	Bassa
Da 14 a 20 punti	Da 7 a 13 punti	Da 1 a 6 punti

All'interno di tali fasce l'attribuzione del punteggio avverrà secondo criteri di tipo qualitativo, e verrà effettuata prendendo come punto di riferimento gli indirizzi emergenti dalle Linee programmatiche per azioni e progetti (art. 46, c. 3 D.Lgs. 267/00) e i contenuti della programmazione strategica ed operativa definiti nell'ultimo DUP approvato dall'ente.

4. L'attribuzione della retribuzione di posizione.

In ragione del punteggio ottenuto in base alla pesatura dei cinque fattori organizzativi descritti nel precedente capitolo verrà assegnata la retribuzione di posizione spettante a ciascuna posizione organizzativa, in ragione di una gradazione della stessa tra il minimo ed il massimo contrattualmente previsto (da € 5.000,00 a € 16.000,00), secondo una scala di punteggi, per scaglioni di cinque punti, cui corrispondono, incrementi di progressivi di € 500,00 e ciò salvo gli scaglioni più bassi con fasce più ampie.

Il punteggio assegnato determinerà la retribuzione di posizione spettante in ragione della seguente articolazione:

PUNTI		IMPORTO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
MIN.	MAX	
95	100	€ 16.000,00
90	94	€ 15.500,00
85	89	€ 15.000,00
80	84	€ 14.500,00
75	79	€ 14.000,00
70	74	€ 13.500,00
65	69	€ 13.000,00
60	64	€ 12.500,00
55	59	€ 12.000,00
50	54	€ 11.500,00
45	49	€ 11.000,00
40	44	€ 10.500,00
35	39	€ 10.000,00



Comune di Germignaga

30	34	€ 9.500,00
23	29	€ 8.500,00
16	22	€ 7.500,00
9	15	€ 6.500,00
1	8	€ 5.000,00