



REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 28.05.2019

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(articoli 13-14-15 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018)

Premessa:

Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli art. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

Articolo 1- Finalità

L'area delle posizioni organizzative è istituita per assicurare efficacia, efficienza e produttività di gestione attraverso un ampio decentramento di funzioni gestionali ed un'ampia responsabilizzazione delle strutture di qualsiasi dimensione, nel rispetto delle norme in vigore.

1. L'area delle posizioni organizzative è pertanto istituita per:

- valorizzare ruoli strategici per l'organizzazione comunale
- sviluppare la cultura gestionale con l'autonomia delle singole unità organizzative
- accentuare il ruolo intermedio fra gli uffici comunali e la dirigenza, in modo che quest'ultima possa essere affrancata il più possibile da funzioni di mera gestione e possa quindi sviluppare quelle funzioni, di programmazione, verifica e controllo che maggiormente la caratterizzano.

Articolo 2 - Definizione

Per "Posizione Organizzativa" del Comune di Bresso si intende un incarico individuato presso un'area (struttura di massima dimensione) organizzata in Settori con posizione di lavoro che richieda, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzione di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) la gestione delle risorse umane eventualmente assegnate con formulazione della proposta di valutazione delle stesse;
- c) la responsabilità di procedimenti o di processi

In via generale, corrispondono alle predette posizioni:

- posizioni di rilevante autonomia e responsabilità organizzativa;
- posizioni di particolare complessità con riguardo:
 - alle funzioni ed attività da svolgere
 - alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare
 - ai requisiti culturali posseduti, alle attitudini e alla capacità professionale richiesta.

A ciascuna posizione organizzativa è imputato un centro di costo e di ricavi/centro di responsabilità, corrispondente all'insieme dei servizi e degli uffici componenti il Settore.

Le Alte Professionalità possono invece essere conferite per l'esercizio delle seguenti specifiche funzioni :

- a) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti 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 da curriculum.

Articolo 3

Posizioni organizzative ed altri ruoli della categoria D

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D individuati sulla base del possesso di requisiti culturali, capacità professionale, attitudine ed esperienza rispetto ai programmi da realizzare e agli obiettivi da raggiungere.

Del possesso dei predetti requisiti deve essere data puntuale motivazione all'atto del conferimento della titolarità della posizione con particolare riguardo alla correlazione fra i requisiti posseduti e le caratteristiche della posizione da ricoprire in relazione alle funzioni e agli obiettivi ad essa associati.

Gli altri dipendenti comunali della categoria D, non inclusi nell'area delle posizioni organizzative, mantengono comunque un ruolo di responsabilità coerente al sistema di classificazione del personale di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro.

Articolo 4

Criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

(oggetto di confronto art. 5, comma 3, lett. d del CCNL 21.05.2018)

Il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa è preceduto di norma da un avviso finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, cui dare diffusione all'interno dell'ente per almeno 15 giorni consecutivi.

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti di norma per il periodo di 1 anno fatta salva la facoltà di rinnovo:

- dal dirigente competente per settore
- dal Sindaco per quanto concerne l'incarico inerente il comandante della polizia locale e gli altri incarichi per i settori temporaneamente privi di figura dirigenziale.

L'atto scritto e motivato di conferimento dell'incarico, che indicherà anche gli obiettivi di carattere generale e la valutazione economica predefinita per lo stesso incarico, potrà essere rinnovato con le medesime formalità. In caso di rinnovo le motivazioni dell'originario affidamento dell'incarico, se non integrate e ampliate per il sopravvenire di ulteriori funzioni o obiettivi, devono intendersi integralmente confermate. Dopo la scadenza del termine e al fine di consentire l'assunzione dei provvedimenti del caso da parte del Dirigente, le relative funzioni da parte del titolare di posizione organizzativa, sono esercitate per ulteriori 30 giorni, ovvero, in caso di riorganizzazione in corso, sino alla definizione dei nuovi incarichi e comunque non oltre i 90 giorni successivi alla scadenza.

Per il conferimento dell'incarico si terrà conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:

- a) dell'esperienza concretamente acquisita in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare ed agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
- b) dei requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
- c) delle attitudini, delle capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire, anche con riferimento ai risultati della performance individuale.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Gli enti prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da una persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca in caso di sopravvenuti mutamenti organizzativi.

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.

Articolo 5 **Trattamento economico (art. 18 comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018)**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative 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.

Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL 6 luglio 1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL 14.09.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

- f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

La correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1 del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato troverà definizione nell'ambito della contrattazione integrativa ove verranno definite eventuali riduzioni percentuali della retribuzione di risultato al raggiungimento di determinati importi dei compensi accessori di cui ai punti precedenti.

Art 6

Retribuzione di posizione e criteri per la graduazione dell'indennità

(criteri oggetto di confronto art. 5, comma 3, lett. e del ccnl 21.05.2018)

Secondo le disposizioni del CCNL vigente, alla titolarità di una delle posizioni organizzative consegue il diritto a percepire una indennità di posizione che varia da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

Il comune di Bresso stabilisce il valore economico di ogni posizione organizzativa in relazione alla fascia di appartenenza di ciascuna posizione. La valutazione è definita attraverso un metodo "per punteggio" che prevede che ciascuna posizione venga ad essere indirettamente comparata con le altre sulla base di una serie di parametri/fattori e sottofattori di valutazione (dati dimensionali/responsabilità e relazioni/professionalità/gestione) idonei a rendere conto della complessità e rilevanza organizzativa delle posizioni ai fini della graduazione delle medesime ovvero al fine di definire il "peso di ciascuna". (allegato 1)

Nell'ambito dei fattori di cui sopra troverà altresì valorizzazione la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza e il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna nonché l'assenza temporanea di figura dirigenziale di coordinamento.

La graduazione dei fattori non assume valore assoluto rispetto alla situazione generale, ma relativo rispetto al gruppo di posizioni prese in considerazione.

Il punteggio totale (peso complessivo della posizione) viene determinato automaticamente come somma del punteggio ottenuto nei singoli fattori di valutazione. Il peso maggiore viene riparametrato alla percentuale 100 e a scalare i restanti, elemento che rende possibile la successiva suddivisione in fasce.

Il peso attribuito a ciascuna posizione organizzativa viene classificato in cinque fasce secondo la seguente ripartizione:

- 1° fascia uguale o superiore a 95%;
- 2° fascia tra 90% e 94,99%;

3° fascia tra 80 e 89,99%;
4° fascia tra 70,00 e 79,99%;
5° fascia inferiore a 70%

Il collegamento con il sistema retributivo viene assicurato attraverso l'individuazione di una retribuzione di posizione decrescente per ciascuna delle fasce stabilite nell'ambito delle risorse disponibili.

Articolo 7

Retribuzione di risultato e criteri generali per la determinazione

(criteri oggetto di contrattazione collettiva integrativa art. 7, comma 4, lett. v del ccnl 21.05.2018 e articolo 8, comma 5 del c.c.n.l. 21.05.2018)

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti incarichi di posizioni organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base ai criteri e alla procedura approvata e utilizzata nell'ente.

L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ente.

La valutazione positiva, rilevata mediante una apposita scheda di valutazione nella quale si tiene conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi, conferisce titolo anche alla retribuzione di risultato in importo non superiore al 20% della retribuzione di posizione attribuita (in caso di punteggio massimo). La percentuale massima della retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definita in sede di graduazione della posizione organizzativa. La retribuzione di risultato viene corrisposta di norma entro il mese di luglio dell'esercizio successivo a quello di competenza.

Articolo 9

Norme finali

Il presente regolamento verrà applicato a decorrere dalla data dell'approvazione.

Regolamento oggetto di confronto/contrattazione con la RSU-OO.SS il 15.05.2019

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA:

OO.SS:

CGIL
CISL
UIL
CSA

RSU: