

COMUNE DI OULX

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n.29 del 13.5.2019

ART. 1 – PREMESSA

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle posizioni organizzative (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL del 21.05.2018, stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali vigenti in materia.
2. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno della struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari: esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'Ente.
3. La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 al personale di categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli titolari delle posizioni organizzative.
4. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alla OO.SS., e l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri ed indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta Comunale.

ART. 2 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

1. Ricordato che con la deliberazione della G.C. n. 19 del 23.3.2000, tra l'altro, era stata approvata la struttura organizzativa del Comune individuando, in base alle funzioni, le seguenti aree organizzative:

FUNZIONI AMMINISTRATIVE:

- Area Amministrativa
- Area Servizi (Demografici, Commercio, Scuola, Sociale)

FUNZIONI TECNICHE:

- Area Tecnica (Edilizia Privata, Urbanistica, Opere Pubbliche, Servizi Manutentivi, Patrimonio).

FUNZIONI CONTABILI:

- Area Economica-finanziaria (Servizio Finanziario e Tributi)

FUNZIONI DI VIGILANZA:

- Area di Vigilanza

2. I soggetti che hanno i requisiti culturali e professionali per accedere alle Posizioni Organizzative possono presentare richiesta per tutte le aree organizzative sopra indicate, indipendentemente dall'area alla quale sono assegnati.

ART. 3 – ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le P.O. dell'Ente sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di responsabilità di un'Area Organizzativa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 – Area delle posizioni organizzative "Gli Enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" per:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

- lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione di 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.
2. L'incarico di PO è di natura fiduciaria ed è conferito con Decreto del Sindaco a tutti i responsabili di area appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale o nei casi previsti a categorie inferiori e, non ultimo, al personale incaricato di alta professionalità.
3. L'incarico viene conferito per un tempo minimo di un anno fino ad un massimo di tre anni; è rinnovabile ed alla scadenza dell'incarico; il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

ART. 4 – SELEZIONE DEGLI INCARICATI

1. Gli incarichi sono conferiti dal Sindaco, sentito il Segretario, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria D.
2. Gli incarichi vengono conferiti secondo i seguenti criteri:
- inquadramento in Cat.D;
 - esperienza professionale acquisita;
 - possesso di titolo di studio rispondente/compatibile al profilo da ricoprire, secondo l'inquadramento e le normative vigenti;
 - eventuali abilitazioni pertinenti all'incarico.
3. Nel caso di più figure compatibili con tali elementi, per ciascuna delle funzioni di cui al precedente articolo 2, il segretario comunale effettuerà una apposita istruttoria, anche previo avviso interno, per acquisire le disponibilità e per individuare l'esperienza professionale dei candidati, l'eventuale formazione ulteriore, i requisiti culturali posseduti e quant'altro necessario per una piena valutazione, ai fini dell'adozione dei provvedimenti in capo al Sindaco
4. In via eccezionale e temporanea, in caso di assenza all'interno dell'ente di figure di cat.D competenti e idonee all'incarico da assegnare, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi, il sindaco può incaricare un dipendente di categoria C, per il tempo necessario, massimo di tre anni, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale incarico non è rinnovabile, a meno che non siano avviate le procedure per la copertura del posto con un profilo di cat.D.

ART. 5 – REVOCA DELL'INCARICO

1. 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.
2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:
- a) la cessazione immediata dell'incarico di posizioni organizzativa, con contestuale riassegnazione delle 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 (riproporzionata in caso di mutamenti organizzativi).

ART. 6 – CONTENUTO DEGLI INCARICHI

1. L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare al titolare della posizione organizzativa possono competere:

- responsabilità dei servizi dell'Area Organizzativa cui è preposto;
- il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei progetti o programmi attribuiti;
- la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
- l'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni secondo le direttive impartitegli e nell'ambito dei progetti o programmi di competenza;
- l'adozione di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
- tutti gli atti necessari ad attuare i programmi ed i progetti affidatigli;
- la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite nonché la presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti;
- la presidenza di commissioni di concorso e di procedure selettive per l'assunzione di personale;
- la responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio e/o rientranti nel progetto o programma affidatogli;
- il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di Giunta o di Consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione organizzativa;
- il rilascio di autorizzazioni e licenze;
- gli atti di valutazione del personale nell'ambito dei criteri stabili.
- l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dagli organi politico amministrativi dell'Ente;
- autonomia di gestione, secondo le direttive ed in accordo con il Sindaco, in relazione al proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio in vigore presso l'Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL vigenti.

ART. 7 – CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta ad individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 lordi/annui per tredici mensilità. La graduazione avviene in base alla valutazione di elementi, fattori e quant'altro caratterizza i contenuti specifici di ciascuna posizione analizzata. La valutazione di tali elementi è condotta tramite le schede (allegato 1) che consentono la graduazione della complessità e del rilievo di ogni posizione. In base al punteggio raggiunto vengono stabilite le seguenti fasce per la retribuzione di posizione:

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Da 65 a 80	Da € 11.000,00 ad € 13.500,00
Da 81 a 90	Da € 13.500,00 ad € 15.000,00
Da 91 a 100	Da € 15.000,00 ad € 16.000,00

2. Secondo il punteggio raggiunto e la fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco adottare il decreto per l'assegnazione della retribuzione di posizione. L'individuazione della retribuzione di posizione all'interno della fascia relativa dovrà tenere conto anche

delle valutazioni oggettive proprie dell'area, in particolare, a titolo esemplificativo del personale assegnato all'area/carichi di lavoro. In relazione a disposizioni normative che incidano sulla capacità di spesa per la retribuzione di posizione od in relazione a indisponibilità di bilancio, il Sindaco potrà motivatamente determinare la retribuzione di posizioni in misura inferiore rispetto la fascia di riferimento.

3. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione della PO a categorie inferiori alla D va da € 3.000,00 ad € 9.500,00 annui/lordi per tredici mensilità.

ART. 8 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. L'erogazione di tale retribuzione, per una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative all'assegnate nell'Ente (così come previsto dal comma 4, dell'art. 15 del CCNL 21.05.2018), avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dal nucleo di valutazione, con decreto del Sindaco, degli obiettivi annualmente assegnati.

Si ricorda inoltre che la misurazione e la valutazione della performance per i Responsabili di Area è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
- b) al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- c) alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- d) alla capacità di relazione con l'utenza;

Gli indici relativi ai numeri 1 e 2 sono valutati nella scheda obiettivi con un peso pari al 60% del totale.

Gli indici relativi ai numeri 3 e 4 sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi con un peso pari al 40% del totale.

2. Per quanto riguarda le fasce di merito ed il loro legame con i sistemi incentivanti si conferma il metodo di calcolo approvato in data 12.07.2001 a livello di ex Comunità Montana Valle di Susa e Val Sangone che si riporta:

FASCE	CALCOLO QUOTA PREMI
Da 91 a 100	percentuale x 1,1
Da 61 a 90	percentuale
Da 51 a 60	Percentuale x 0,9
Sotto 50	Zero

3. L'Istruttoria tecnica ai fini della proposta di punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione è normalmente di competenza del Segretario Comunale ed è sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale.

ART. 9 – CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI

1. Occorre definire la correlazione tra la retribuzione di risultato ed i particolari compensi dettati dal CCNL 21/05/2018.

A tal fine assumono rilievo:

1. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;

2. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09/05/2006;
 3. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della Legge 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997;
 4. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio
2. La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o alte Specializzazioni, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.
3. Al tal fine viene adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valori legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, comma 1, lettera h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO
Fino ad € 3.000,00	3,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	8,00%
Oltre € 7.000,00	12,00%

Gli importi ridotti a seguito dell'abbattimento vengono redistribuiti tra gli altri aventi titolo nell'ambito del "tetti" previsti dai singoli istituti.

ART. 10 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel tempo.