COMUNE DI TORRITA TIBERINA

CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative

Allegato al Rous / Approvato con delibera di GC n. 54/2019 e modificato con delibera di G.C. n. 23/2021

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

1. Sono istituite posizioni organizzative di cui al comma 1 dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018.
2. l'istituzione delle posizioni organizzative di direzione di strutture organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza.
3. L'istituzione delle posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, anche in aggiunta al conferimento di incarichi dirigenziali. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica o in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati o in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca.
4. Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 sono conferiti di norma a dipendenti di categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000. Possono essere conferiti a dipendenti di categoria C solamente nel caso in cui nell'ente manchino nelle categorie D i profili specifici. Questi incarichi non possono essere conferiti
contemporaneamente a più di 1 dipendente di categoria C e non possono essere nè prorogati nè rinnovati nè al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di posizione organizzativa. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'assunzione di un dipendente di categoria D del profilo di cui l'ente è sprovvisto.

Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:
a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti e possono essere rinnovati dal sindaco con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.
4. Gli incarichi di responsabile apicale, titolare di posizione organizzativa, sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni e comunque non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.
5. Fatto salvo quanto previsto ai commi 4 e 6, di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.
6. Il Sindaco neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.

7. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

Articolo 3 - La revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. La revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:

- Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
- Valutazione negativa dell'attività svolta;
- Inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento.

2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. La valutazione è negativa quando è inferiore a 41/100 ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal responsabile di posizione organizzativa.
4. L'inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento deve essere accertata da parte del segretario e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed una rilievo di interesse generale.

Articolo 4 - La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.
2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.
3. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
4. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue il cui punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.
5. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

L'individuazione del valore dell'indennità di posizione viene stabilita a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la pesatura del settore. Le fasce sono (nella seconda colonna è indicata la retribuzione spettante al personale diverso dalla categoria D):

fino a 30 punti € 5.000,00/€ 3.000,00
da 31 a 39 da € 5.001,00 a € 6.000,00/€ 4.000,00
da 40 a 49 da € 6.001,00 a € 7.000,00/ da € 4.001,00 a € 4.500,00
da 50 a 59 da € 7.001,00 a € 8.000,00/ da € 4.501,00 a € 5.000,00
da 60 a 69 da € 8.001,00 a € 9.000,00/ da € 5.001,00 a € 5.500,00

da 70 a 74 da € 9.001,00 a € 10.000,00/ da € 5.501,00 a € 6.500,00
da 75 a 79 da € 10.001,00 a € 12.000,00/ da € 6.501,00 a € 7.500,00
da 80 a 84 da € 12.001,00 a € 14.000,00/da € 7.501,00 a € 8.500,00
da 85 a 100 da € 14.001,00 a € 16.000,00/ da € 8.501,00 a € 9.500,00
Qualora il totale dei valori delle pesature fosse superiore al budget previsto dall'ente, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, gli importi verranno riproporzionati in modo da rispettare tale budget.
6. 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 lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito 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. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.
La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico.
Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim relativo ad altra e ulteriore posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al responsabile, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varia nel seguente modo:
Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim relativo ad altra e ulteriore posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al responsabile, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varia nel seguente modo:
–15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 50 a 69 riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative sopra riportata;
- 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 70 a 89 riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative sopra riportata;
- 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 90 a 100 riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative sopra riportata
7. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative e alte professionalità, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è normalmente di competenza del Nucleo di valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

Articolo 5 - Retribuzione di risultato
1. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
2. Il criterio individuato dal Comune di Torrita Tiberina destina al budget di risultato una percentuale pari al 20% del totale complessivo del salario accessorio delle PO, calcolando la percentuale di incidenza di ogni singola PO sul totale delle PO, secondo la seguente proporzione:

PO : Totale PO = Percentuale di incidenza PO : 100
Percentuale incidenza PO = PO x 100
Totale PO
Le percentuali di incidenza sopra definite determinano la ripartizione degli importi massimi di risultato per ogni responsabile di PO, secondo la seguente espressione:
Importo massimo risultato PO = Budget risultato x percentuale incidenza PO
Verrà, quindi, ricavato il "valore unitario del punto di valutazione" (VUPV) per ogni PO, ottenibile dividendo l'importo massimo attribuibile ad ogni titolare di PO per il punteggio massimo conseguibile dal sistema di valutazione (pari a 100):
VUPV della PO = Importo risultato massimo PO 100
3. A conclusione del processo di valutazione, a ciascun Responsabile viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito a seguito della valutazione (da 0 a 100 oppure in base alla fascia di appartenenza di cui al Sistema di valutazione della performance) per il "valore unitario del punto di valutazione" (VUPV):
Indennità di risultato della PO = punteggio conseguito x VUPV

Articolo 6 - Disposizioni finali
1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

Allegato A - Graduazione delle posizioni di lavoro

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Da 0 a 2dipendenti: 1,5punti Da 3a 5dipendenti: 2punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 2 profili: 1 punto Fino a 4 profili: 2 punti	
	Complessità organizzativa	Fino a 2 servizi: 1 punto Fino a 4 servizi: 1,5punti Oltre 4 servizi: 2 punti	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: 1 punto Media: 1,5 punti Alta: 2 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscitadi parte corrente	Fino a 500.000: 1 punto Fino a 1.000.000: 1,5 punti Oltre1.000.000: 2 punti	
Complessità gestionale	Complessità del processo di programmazione	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a10 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a10 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a10 punti	
Complessità specialistica	Responsabilità tecnica	Basso: fino a 5 punti Medio: fino a 10 punti Alto: fino a15 punti	
	Responsabilità amministrativa	Basso: fino a 5 punti Medio: fino a 10 punti Alto: fino a15 punti	
	Responsabilità contabile	Basso: fino a 5 punti Medio: fino a 10 punti Alto: fino a15 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Basso: fino a 5 punti Medio: fino a 10 punti Alto: fino a15 punti	

TOTALE PUNTEGGIO	