COMUNE DI MONTEBELLO JONICO.

(CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA)

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE;

Art. 1 Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e alla revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.13,14,15 e 17 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. Per "Posizione Organizzativa" si intende l'incarico di direzione di una o più unità organizzative di massima dimensione (Settore), previsti all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Montebello Jonico, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una tipologia di funzioni/attività, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta P.O. di Struttura);
3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 2 del presente Regolamento.
4. La Giunta individua il numero delle posizioni organizzative istituite con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi

1.L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente di ruolo anche a tempo parziale, inquadrato in categoria D ed in possesso dei seguenti requisiti:

a) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio;
b) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale negli ultimi (tre anni);
c) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

2.Gli incarichi di PO sono conferiti dal Sindaco, con proprio decreto, per un periodo non inferiore ad anni 1 (uno) e non superiore a anni 3 (tre), con atto scritto e motivato, e può essere prorogato con le medesime formalità;
3. L'incarico potrà essere, altresì, conferito, con decreto motivato, a personale assunto con contratto a termine ai sensi dell'art.110 del d.lgs.vo n.267/2000;

4.L'Amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.
5. E' facoltà del Sindaco, alla scadenza del periodo dei tre anni, conferire l'incarico ad altro dipendente in possesso dei requisiti previsti dal presente regolamento.
6. L'incarico, alla scadenza del mandato elettivo, è prorogato sino a nuova determinazione da parte del Sindaco neo eletto.

Art. 3 Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. 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 persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
3. 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.

Art. 4 Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni 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.
2. 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, 19 del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 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 21/5/201/, 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.

Art. 5 Retribuzione di posizione

1.La graduazione della retribuzione di posizione – **pesatura**- è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
2.La pesatura delle Posizioni organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione ed è proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto di nomina dei titolari di P.O.
3.L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione alle P.O. avviene tenendo contro delle fasce retributive di cui all'allegato B)
4.Dopo l'approvazione del bilancio, la Giunta, con apposito atto deliberativo, conferma o modifica il valore economico di tali fasce in relazione alle risorse complessivamente destinate a tale finalità.
5.Si procede ad una nuova graduazione delle stesse, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione.

	CRITERI DI GRADUAZIONE	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
A)	Collocazione nella struttura	Rilevanza delle funzioni in relazione ai processi gestiti Max punti 30	La posizione integra e coordina un *numero limitato* di processi omogenei	5
			La posizione integra e coordina un *numero elevato* di processi omogenei	15
			La posizione integra e coordina un *numero limitato* di processi eterogenei	20
			La posizione integra e coordina un *numero elevato di* processi eterogenei	30
		Rilevanza strategica della posizione Max punti 20	*Contribuisce* nell'istruttoria di atti rilevanti e strategici per l'Ente	10
			E' responsabile di istruttoria di atti rilevanti e strategici per l'Ente	20
B)	Complessità organizzativa	Risorse umane strumentali assegnate alla struttura Max punti 10	La posizione gestisce *un numero limitato* di risorse umane e strumentali	5
			La posizione gestisce *un numero elevato* di risorse umane e strumentali	10
		Risorse finanziarie Max punti 10	La posizione gestisce *un valore limitato* di risorse finanziarie (inferiore a € 500.000)	5
			La posizione gestisce *un valore elevato* di risorse finanziarie (superiore a € 500.000)	10
		Conoscenza tecnico/professionali Max punti 10	Cognizione di tipo monodiciplinare	5
			Cognizione di tipo multidiciplinare (giuridico,contabile)	10
		Tipologia dei processi Max punti 10	La posizione opera prevalentemente con processi Standardizzati,programmabili	5
			La posizione opera con processi variabili, non ripetitivi o unici	10

c)	Responsabilità	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale Max punti 10	La posizione opera limitata con autonomia nell'ambito di precise direttive	5
			La posizione opera con ampia autonomia	10
		Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività Max punti 10	Dalle attività della posizione derivano limitate responsabilità	5
			Dalle attività della posizione derivano ampie responsabilità	10
		Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla posizione organizzativa Max punti 10	Alla posizione sono attribuite limitate responsabilità Alla posizione sono attribuite ampie responsabilità	5 10

FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE

VALARE DELLA POSIZIONI (somma punteggio ottenuto)	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Da 101 a max punti 120	€ 16.000,00
da 81 a 100	€ 14.000,00
da 51 a 80	€ 10.000,00
sino a punti 50	€ 5.000,00