



COMUNE DI CASTELBUONO

MANUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(*Approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. ____ del ____*)

INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. La Giunta comunale, a seguito proposta di individuazione e pesatura delle posizioni organizzative, il cui compito è affidato al Nucleo di Valutazione, ed in sua assenza al Segretario Comunale, procede alla definitiva valutazione ed alla conseguente graduazione delle funzioni e delle responsabilità di ciascuna Posizione Organizzativa, tenendo anche conto della situazione finanziaria dell'Ente, a norma delle leggi vigenti e delle disposizioni contrattuali.
2. La valutazione e la graduazione delle funzioni e delle responsabilità della posizione organizzativa sono funzionali alla determinazione della retribuzione di posizione da attribuire ai titolari. Il processo di valutazione prescinde dalle qualità professionali del soggetto che successivamente sarà incaricato della relativa responsabilità gestionale.

Livelli di graduazione della retribuzione di posizione

1. I livelli di graduazione della retribuzione di posizione a causa della grave finanziaria dell'ente, vengono così individuati:

- Fascia "A" € 9.845,00
- Fascia "B" € 8.642,00
- Fascia "C" € 6.507,00
- Fascia "D" € 5.205,00

Elementi di valutazione e parametri di apprezzamento

1. L'attività di cui al precedente articolo è condotta sulla scorta ed in applicazione dei seguenti elementi di valutazione:

- a. **collocazione nella struttura;**
- b. **complessità organizzativa;**
- c. **responsabilità gestionali interne ed esterne.**

2. Ai superiori elementi sono attribuite le seguenti percentuali di apprezzamento:

- 1) Collocamento nella struttura: 25%;
- 2) Complessità organizzativa: 40%;
- 3) Responsabilità gestionale interna ed esterna: 35%.

3. Allo scopo di effettuare la più oggettiva comparazione delle posizioni apicali, ciascun elemento di valutazione è scomposto in più parametri di apprezzamento, i quali consentono di ponderare al meglio la reale incidenza dei singoli elementi valutativi sulle specifiche posizioni apicali della struttura organizzativa dell'Ente:

Indicatori relativi al collocamento nella struttura:

- a) grado di importanza strategica della posizione all'interno della struttura;
- b) natura delle competenze richieste per la copertura della posizione;

Indicatori relativi alla complessità organizzativa:

- a) risorse umane, tecnologiche, informatiche e finanziarie messe a disposizione;
- b) numerosità e complessità degli atti, anche in termini di vincoli normativi previsti per lo svolgimento dell'attività;
- c) natura degli atti (molto, abbastanza o poco diversificata) e loro contenuto innovativo o semplicemente applicativo;

Indicatori relativi alla responsabilità gestionale interna ed esterna

- a) complessità nella gestione della posizione;
- b) ampiezza dell'autonomia decisionale.

Procedure per l'applicazione dei parametri e per la valutazione degli indicatori:

- a ciascun indicatore sarà attribuito un valore secondo la seguente scala: basso, medio basso, medio, medio alto, ed alto; all'indicatore più basso sarà attribuito il valore minimo di 2 mentre il punteggio di ciascun indicatore successivo sarà incrementato di due punti fino al raggiungimento del punteggio massimo di 10;
- al totale così ottenuto per ciascun parametro si applicherà il coefficiente di ponderazione (0,25 – 0,40 – 0,35) ottenendo un punteggio assoluto che sommato agli altri darà luogo ad un punteggio finale sintetico;
- tale punteggio sintetico potrà, al minimo, essere pari a 4,80 e, al massimo, essere pari a 24,00;
- detta procedura sarà applicata a tutte le posizioni organizzative previste all'interno dell'ente ottenendo una distribuzione di valori tra 4,80 e 24,00 i quali andranno ricondotti nei quattro raggruppamenti individuati (fasce) cui corrisponderà una specifica indennità di posizione:
 - **FASCIA “D”**: punteggio finale compreso nell'intervallo da 4,80 a 9,00;
 - **FASCIA “C”**: punteggio finale compreso nell'intervallo da 9,01 a 14,00;
 - **FASCIA “B”**: punteggio finale compreso nell'intervallo da 14,01 a 19,00;
 - **FASCIA “A”**: punteggio finale compreso nell'intervallo da 19,01 a 24,00.

4. Nel caso di conferimento di incarico di posizione organizzativa in corso d'anno la retribuzione relativa sarà corrisposta in base ai ratei mensili di pertinenza.

5. Nel caso di affidamento al titolare di posizione organizzativa della responsabilità gestionale di altro Settore per il quale è prevista l'erogazione di una diversa retribuzione di posizione rispetto a quella in godimento, sarà attribuita la maggiore delle due retribuzioni (servizio principale). Ove per il Settore di attività aggiuntivo fosse prevista una retribuzione di posizione identica a quella già in godimento sarà attribuita quella della fascia superiore, mentre nel caso di affidamento di incarico gestionale per il quale è prevista la retribuzione di posizione di cui alla fascia “A” (€ 10.845,00) sarà attribuita la retribuzione massima di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 31/03/199 (€12.911,42).

6. Sono non cumulabili la retribuzione di posizione per la titolarità di posizioni organizzative con la retribuzione per gli incarichi di alta professionalità.

7. La retribuzione di posizione assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente C.C.N.L..

8. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può comunque essere inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.

9. La retribuzione di posizione spetta anche per i periodi di congedo di maternità durante i quali è previsto il divieto di espletare attività lavorativa.

CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Di norma sono incaricati della responsabilità delle posizioni organizzative gli apicali di Cat. D dei singoli settori e in caso di più apicali il Sindaco individua motivatamente l'assegnatario.
2. L'assegnazione dell'incarico di Responsabile di Settore e, quindi, di titolare di posizione organizzativa, è preceduta da una fase istruttoria durante la quale i dipendenti interessati, aventi titolo, possono presentare la propria candidatura attraverso la consegna del proprio curriculum formativo-professionale.
3. Il Sindaco in ogni caso effettuerà la sua motivata valutazione partendo da coloro che hanno presentato le candidature, tenendo conto :
 - a. delle funzioni ed attività da svolgere;
 - b. delle esigenze di carattere organizzativo dell'amministrazione;
 - c. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - d. delle attitudini, delle capacità e delle competenze professionali;
 - e. della capacità di organizzare il proprio tempo-lavoro e le risorse, soprattutto umane, assegnate;
 - f. dell'esperienza lavorativa all'interno ed all'esterno dell'Ente con particolare riferimento agli incarichi già svolti ed ai risultati ottenuti.
4. Il provvedimento Sindacale di nomina e di conferimento delle posizioni organizzative deve prevedere il termine di durata dell'incarico, fermo restando comunque che non può avere una durata superiore al suo mandato. L'incarico si intende prorogato, nel caso di incarichi inferiori alla durata del mandato, fino a quando non intervenga la nuova nomina.
5. L'incarico è prorogato di diritto, all'atto della naturale scadenza, fino a quando non intervenga la nuova nomina dei titolari di posizione organizzativa che deve essere effettuata entro 60 giorni dall'insediamento del Sindaco.
6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato dal Sindaco, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
7. L'incarico inoltre può essere revocato, con provvedimento motivato del Sindaco, per:
 - a) inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'assessore di riferimento;
 - b) inosservanza delle direttive impartite dal Segretario Generale;
 - c) per responsabilità grave o reiterata;
 - d) negli altri casi disciplinati dal contratto collettivo di lavoro.
8. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale. In caso di valutazione negativa il Sindaco, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del Responsabile interessato, anche assistito dalla Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
9. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, di cui all'articolo 10, comma 3 del C.C.N.L. 31/03/1999, entro la misura percentuale prevista dallo stesso.
10. Dalla data della revoca dell'incarico cessa l'erogazione della retribuzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Sostituzione dei Responsabili di Settore

1. In caso di assenza od impedimento del Responsabile di Settore la relativa responsabilità può essere assegnata dal Sindaco ad altro funzionario titolare di posizione organizzativa.
2. Qualora non sia possibile provvedere ai sensi del comma precedente, il Sindaco può assegnare la Responsabilità dell'intero settore ad altro funzionario di Categoria D non titolare di posizione organizzativa ed in caso di impossibilità ad un dipendente di categoria C, previa attribuzione da parte dello stesso delle mansioni superiori.
3. L'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.
4. In caso di temporanea sostituzione del titolare di posizione organizzativa con altro titolare non potrà erogarsi l'indennità di posizione ma tale sostituzione sarà valutata nell'ambito della procedura di attribuzione della retribuzione di risultato. Nel caso di attribuzione di nuovo incarico temporaneo per la sostituzione di Responsabili di Settore, escluso per il godimento di periodo feriale, a soggetti non titolari di posizione organizzativa sarà attribuita la retribuzione prevista per la posizione stessa.
5. In caso di assenza dal servizio del titolare di posizione organizzativa per un periodo superiore a mesi tre, l'incarico può essere revocato dal Sindaco con la conseguente cessazione dell'erogazione della retribuzione di posizione.
6. In caso di impossibilità a provvedere ai sensi dei commi precedenti il Sindaco può avviare le procedure per la costituzione di un apposito rapporto a tempo determinato o con altre forme di utilizzo di personale esterno, ovvero, in via eccezionale e per limitati periodi di tempo e tenendo conto delle competenze necessarie caso per caso, affidare l'incarico di supplenza al Segretario Generale, con conseguente assegnazione per il periodo di effettivo impiego di una maggiorazione dell'indennità di posizione goduta, se non già prevista al massimo.