



COMUNE DI CEFALÙ

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

C.so Ruggiero 139 – 90015 –Indirizzo internet: <http://www.comune.cefalu.pa.it>

Ufficio di Staff del Segretario Generale- segr.sergi@comune.cefalu.pa.it- Tel. 0921924115

Fax 0921924186

MANUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 26.05.2013

E modificato:

- *con deliberazione di Giunta Comunale n. 213 del 13.11.2017*

- *con deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 20.05.2019*

PREMESSA

Il presente manuale disciplina l'Area delle Posizioni Organizzative, nel rispetto del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione n. 254 del 12.12.2013 e modificato con deliberazione n. 272 del 12.12.2018, nonché del Nuovo C.C.N.L. – Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21.05.2018, artt. 13,14,15,17 e 18.

Il Presente manuale sostituisce quello approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 24.05.2013 e modificato con deliberazione n. 213 del 13.11.2017.

Per quanto non disciplinato dal presente manuale si fa rinvio al CCNL nonché al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

1^ Parte

Istituzione dell'area delle Posizioni Organizzative

ART. 1

INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La Giunta comunale, sulla scorta dell'Organigramma dell'Ente, individua le posizioni di lavoro, che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Ulteriori elementi identificativi e le disposizioni specifiche delle alte professionalità sono previsti nel regolamento sull'ordinamento uffici e servizi CAPO II° – SEZ. II^ (artt. 19-26).

2^ Parte

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

ART. 2

CONFERIMENTO E REVOCA

1. 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. Qualora non vi siano Cat. D nelle posizioni organizzative o nei casi previsti dall'art. 17, comma 3 del CCNL, il Sindaco nella determinazione di conferimento, potrà motivatamente assegnare gli incarichi ad apicali di Cat. C o B, ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 13 del CCNL del 21 maggio 2018;
3. Con l'applicazione della nuova disciplina prevista dal comma 2 del presente manuale, della facoltà di conferire gli incarichi ai sensi del nuovo CCNL e del presente manuale si potrà usufruire una sola volta, salvo eventuale reiterazione durante la definizione delle procedure già avviate di copertura del posto di cat.D;
4. 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.
5. 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. dei requisiti culturali posseduti;
 - g. dell'esperienza lavorativa all'interno ed all'esterno dell'Ente con particolare riferimento agli incarichi già svolti ed ai risultati ottenuti.
3. Il provvedimento Sindacale di nomina e di conferimento delle posizioni organizzative deve prevedere il termine di durata dell'incarico, non superiore a tre anni, fermo restando comunque che non può avere una durata superiore al mandato del Sindaco. L'incarico può essere rinnovato con le medesime formalità, e si intende prorogato, nel caso di incarichi inferiori alla durata del mandato, fino a quando non intervenga la nuova nomina.
4. 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.
5. 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 valutazione negativa della performance individuale.
6. L'incarico inoltre può essere revocato, con provvedimento motivato del Sindaco, in conseguenza a provvedimenti disciplinari per:

- a) inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'assessore di riferimento;
 - b) inosservanza delle direttive impartite dal Segretario comunale;
 - c) per responsabilità grave o reiterata;
 - d) negli altri casi disciplinati dal contratto collettivo di lavoro, dal codice disciplinare e dal codice di comportamento.
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 15 del C.C.N.L. 21/05/2018 , 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.

ART .3

INCARICHI AD INTERIM E SOSTITUZIONE DEGLI INCARICATI DI P.O.

1. In caso di vacanza in una P.O. , il relativo incarico ad interim può essere assegnato dal Sindaco ad altro funzionario già titolare di altra posizione organizzativa.
2. Per la durata dell'incarico ad interim al lavoratore verrà attribuito un ulteriore importo nell'ambito della retribuzione di risultato, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'interim, a seconda della complessità delle attività , delle responsabilità e del grado di raggiungimento degli obiettivi .
3. Qualora la posizione abbia un proprio incaricato, in caso di sua assenza (ferie ,malattia, giornate contrattualmente prestate in altri enti in caso di convenzioni , per casi di estrema urgenza) , il Sindaco nella determinazione di conferimento degli incarichi , o con altro atto , conferisce la Sostituzione del Responsabile assente ad altro funzionario di Categoria D ed in caso di impossibilità ad un dipendente di categoria C. Tale temporanea sostituzione non costituisce interim , quindi, non viene retribuita con una maggiorazione dell'indennità di risultato, ma se ne tiene conto nella valutazione della performance del dipendente che sostituisce e, qualora non incaricati di P.O., sarà assegnata indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies) ;
4. 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.
5. 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.

3^ Parte

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

ART. 4

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La graduazione è affidata al Nucleo di Valutazione, in caso di mancanza dell'Organo , la competenza della graduazione può essere assegnata dal Sindaco al Segretario Comunale che la propone alla Giunta Comunale in mancanza di proposta del Nucleo , che 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.

ART. 5

LIVELLI DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. I livelli di graduazione della retribuzione di posizione a causa della grave crisi finanziaria dell'ente, vengono così individuati:
2.
 - Fascia " Alte Professionalità" (A.P.) € 13.000,00 (solo ed esclusivamente nel caso di riconoscimento dell'esistenza delle condizioni previste non solo dal presente manuale e dal CCNL , ma della sezione all'uopo disciplinata nel regolamento degli uffici e dei servizi .
 - Fascia "A" € 10.000,00
 - Fascia "B" € 8.000,00
 - Fascia "C" € 7.000,00
 - Fascia "D" € 6.000,00
 - Fascia "E" € 5.000,00

3. Per gli incarichi assegnati alle Cat. C, al di là del punteggio ottenuto con la valutazione, la retribuzione di posizione non potrà mai superare gli € 9.500,00, come previsto dal contratto nazionale (Art. 15 , co. 3) .

ART. 6

DECORRENZA NUOVI IMPORTI

1. I nuovi importi decorreranno dal mese successivo all'approvazione da parte della Giunta Comunale delle schede di graduazione del valore dell'indennità di posizione da parte del Nucleo .
2. Nelle more, dalla data di conferimento degli incarichi in esecuzione del CCNL del 21 maggio 2018 e del presente manuale gli importi delle indennità saranno quelli già fissati con i documenti vigenti.

ART. 7
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 “E”:** punteggio finale compreso nell'intervallo da 4,80 a 6,00
 - **FASCIA “D”:** punteggio finale compreso nell'intervallo da 6,01 a 10,00

- **FASCIA “C”**: punteggio finale compreso nell’ intervallo da 10,01 a 14,00
- **FASCIA “B”**: punteggio finale compreso nell’ intervallo da 14,01 a 18,00
- **FASCIA “A”**: punteggio finale compreso nell’intervallo da 18,01 a 20,00.
- **FASCIA A.P.”** : punteggio finale compreso nell’intervallo da 20,01 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. La retribuzione di posizione assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente C.C.N.L., fatta eccezione per i casi previsti dall’art. 18 del CCNL del 21 maggio 2018.
6. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può comunque essere inferiore all’importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.
7. La retribuzione di posizione spetta anche per i periodi di congedo di maternità durante i quali è previsto il divieto di espletare attività lavorativa.