

REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO
E REVOCA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Delibera G.C. n. 46 del 15/05/2019

Art.1
Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.13, 14, 15, e 17 del CCNL 2016-2018.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

Art.2
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo massimo di tre anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL, fatti salvi, a titolo esemplificativo, gli incentivi tecnici, i compensi per le attività svolte nell'ambito della istruzione delle domande di condono edilizio, i compensi per lo straordinario elettorale e per le risorse trasferite dall'Istat per lo svolgimento di attività di supporto ai censimenti ed alla gestione delle attribuzioni statistiche.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'ente definisce con il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

Art.4

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa 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 effettuata nel rispetto degli indicatori, riportati nell'Allegato **A**).
3. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziare per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola PO si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla PO. (**ALL. B**).
4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.

Art.5

Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'art. 4 del presente regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di tre anni e sono rinnovabili.
4. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico ad interim.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Sindaco, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art.6

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. Le Posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL del 21.05.2018. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la disciplina di cui all'art. 13 del CCNL citato si applica ai dipendenti classificati nelle categorie C o B.
2. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del ridetto contratto, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
3. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 3 del suddetto art. 13, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art. 7

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria B e C

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente del CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'ente definisce con il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

Art. 8

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

Art. 9

Posizione Organizzativa con contenuti di alta professionalità

1. La Giunta Comunale, negli atti regolanti la macro struttura dell'ente, può individuare, in linea con i criteri generali previsti dall'art. 13, comma 1 lett. b) del CCNL del 21.05.2018 e nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti, posizioni di lavoro con assunzione diretta di elevata responsabilità per 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 di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ed elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.
2. Per il conferimento di tali posizioni di alta professionalità si tiene conto dei seguenti requisiti:
 - complessità organizzativa della struttura dell'ente;
 - requisiti culturali posseduti;
 - inquadramento del dipendente nella categoria D;
 - attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione all'incarico;
 - esperienza acquisita nell'ambito richiesto, come desunta dal fascicolo personale

Art. 10

Norme finali

1. Il presente regolamento è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link **"Amministrazione Trasparente"** sotto sezione di 1° livello **"Disposizioni generali"** – sotto sezione di 2° livello **"Atti generali"**.

2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, trovano applicazione le norme di legge e regolamentari vigenti in materia.
3. Con l'entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate le norme comunali che risultino con esso in contrasto o comunque incompatibili.

RESPONSABILE

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti 25	NESSUNA	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nel Documento Unico di Programmazione e nel Piano Esecutivo di Gestione o Atti similari	0 - 25	
Livello di responsabilità Punti 30	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0 - 10	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	0 - 10	
	RESPONSABILITA' ECONOMICA	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	0 - 10	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 30	Articolazione attività gestite	Quantità elevata di attività omogenee	4	
		Quantità media di attività omogenee	6	
		Quantità minima di attività omogenee	10	
	Il sistema normativo di riferimento	Non turbolento	0	
		Turbolento	4	
	Complessità attività	Atti ripetitivi	4	
		Atti parzialmente ripetitivi	7	
		Atti non ripetitivi	10	
	Destinatari delle attività della posizione	Prevalentemente interni	2	
Sia interni che esterni		4		
Prevalentemente esterni		6		
Professionalità richiesta Punti 15	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		15	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		10	
	Equo grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		5	
			100	

Allegato B
FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
CATEGORIA B e C

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Da 51 a 60 punti	60% del valore massimo stabilito
Da 61 a 70 punti	70% del valore massimo stabilito
Da 71 a 80 punti	80% del valore massimo stabilito
Da 81 a 90 punti	90% del valore massimo stabilito
Da 91 a 100 punti	100% del valore massimo stabilito

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
CATEGORIA D

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Da 51 a 60 punti	60% del valore massimo stabilito
Da 61 a 70 punti	70% del valore massimo stabilito
Da 71 a 80 punti	80% del valore massimo stabilito
Da 81 a 90 punti	90% del valore massimo stabilito
Da 91 a 100 punti	100% del valore massimo stabilito