



COMUNE DI MONTEPAONE

(Provincia di Catanzaro)

via L. Rossi,35 - 88060 / MONTEPAONE - P. IVA 00297260796 - Tel. 0967/49294-5 Fax 49294

Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 10/5/2019

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 minimo di un anno e massimo di tre anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità.
2. L'incarico di PO è di natura fiduciaria e può essere conferito a tutti i Responsabili di categoria D del sistema di classificazione del personale o, nei casi previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
 - a. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b. dei requisiti culturali posseduti;
 - c. delle funzioni ed attività da svolgere
 - d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
4. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3
Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, 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.

2. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 1, 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.4

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale Categoria D

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.
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.5

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria 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 dei CCNL.
2. Nei casi di cui all'art. 13, comma 2, o 17 commi 2 e 3 del CCNL 2016-2018 varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00
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. 6

Raccordo tra pesatura e valore economico delle retribuzioni di posizione

1. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 per i casi di cui all'articolo 5 comma 2).
2. In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore di cui al comma 1.
3. Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL del 21.05.2018 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di Comuni) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50% ai sensi dell'art. 53, comma 3, del predetto CCNL del 21.05.2018).

Art. 7

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - 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.
3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato **B**).
4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.

Art.8

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 minimo di un anno e massimo di tre anni e sono rinnovabili.
4. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 e 17 comma 6 del CCNL 2018, ove 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, 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali.
5. 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.
6. 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.
7. In caso di revoca anticipata l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 9

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.***

1. 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.
2. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 10

Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.
2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
3. Esso 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**".

**PESATURA POSIZIONE
ORGANIZZATIVA
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 nella Relazione Previsionale e Programmatica, e nel Piano Esecutivo di Gestione | 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 complesso | 0 | |
| | | complesso | 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 | |

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA C INCARICATO DI P.O. – Min. €. 3.000,00 Max 9.500,00

| PUNTEGGIO Da | FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE |
|-------------------------|--|
| 60 a 63 | 3.000,00 |
| 64 a 67 | 3.500,00 |
| 68 a 70 | 4.000,00 |
| 71 a 73 | 4.500,00 |
| 74 a 76 | 5.000,00 |
| 77 a 80 | 6.000,00 |
| 81 a 83 | 6.500,00 |
| 84 a 86 | 7.000,00 |
| 87 a 89 | 7.500,00 |
| 90 a 92 | 8.000,00 |
| 93 a 95 | 8.500,00 |
| 96 a 98 | 9.000,00 |
| 99 a 100 | 9.500,00 |

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA D INCARICATO DI P.O. - Min. €. 5.000,00 Max 16.000,00

| PUNTEGGIO Da | FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE |
|-------------------------|--|
| 60 a 63 | 5.000,00 |
| 64 a 67 | 6.000,00 |
| 68 a 70 | 8.000,00 |
| 71 a 73 | 9.000,00 |
| 74 a 76 | 9.500,00 |
| 77 a 80 | 10.000,00 |
| 81 a 83 | 11.000,00 |
| 84 a 86 | 12.000,00 |
| 87 a 89 | 13.000,00 |
| 90 a 92 | 14.000,00 |
| 93 a 95 | 15.000,00 |
| 96 a 98 | 15.500,00 |
| 99 a 100 | 16.000,00 |