

REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
Categorie D - C

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. *3A* del *17.06.2019*

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 di 3 (TRE) anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità.
2. Nel conferimento dell'incarico si terrà conto dell'anzianità di servizio nell'area e nella qualifica e della professionalità acquisita.
3. 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 3, 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 25% 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, del CCNL2016-2018 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 25% delle risorse complessive.

Art.6

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 della Giunta Comunale.
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.7

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 3 (tre) anni e sono rinnovabili.
4. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, 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. 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.
3. 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. 9

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**".

Allegato 1 – Regolamento graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative categorie D – C.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

| | |
|--|--|
| Categoria | Rilevanza strategica |
| Descrizione | Concerne l'importanza relativa che l'organo esecutivo (giunta) attribuisce alla singola posizione apicale per il perseguimento degli obiettivi da conseguire nell'arco del mandato |
| Peso ponderato | Massimo punti 30 |
| Nome fattore | Descrizione fattore |
| Realizzazione delle priorità strategiche dell'ente Da 0 a 15 punti | Riguarda la rilevanza della singola posizione rispetto alle priorità strategiche determinate dall'organo esecutivo |
| Supervisione di processi complessi anche articolati e/o riguardanti più strutture Da 0 a 15 punti | Riguarda la supervisione di processi complessi, molteplicità dei processi oggetto di integrazione/supervisione; coordinamento di unità organizzative formalmente costituiti (uffici e servizi); coordinamento di gruppi di lavoro/di progetto. |

| Categoria | Complessità direzionale |
|--|---|
| Descrizione | Riguarda la strutturazione, la parcellizzazione, la trasversalità dei compiti ed i riflessi tecnologici e relazionali di ogni singola posizione |
| Peso ponderato | Massimo punti 20 |
| Nome fattore | Descrizione fattore |
| Complessità tecnico-operativa Da 0 a 10 punti | Concerne il grado di disomogeneità e di variabilità dei compiti, della quantità e complessità dei servizi attribuiti alla specifica posizione; |
| Relazioni interne Da 0 a 3 punti | Attiene alla numerosità, alla frequenza, alla tipologia ed all'intensità dei rapporti intrattenuti con strutture ed organismi (politici e tecnico amministrativi) interni e strutture ed organismi esterni all'Ente |

| Categoria | Professionalità necessaria |
|---|--|
| Descrizione | Concerne l'insieme di competenze e capacità individuali che il titolare della singola posizione deve possedere al fine di svolgere in modo ottimale i compiti caratterizzanti l'incarico affidato e le criticità associabili al ruolo occupato. |
| Peso ponderato | Massimo punti 30 |
| Nome fattore | Descrizione fattore |
| Conoscenze necessarie Da 0 a 15 punti | Riguarda l'insieme di cognizioni necessarie per svolgere con consapevolezza, responsabilità ed indipendenza, il ruolo assegnato; tali conoscenze vengono misurate dal punto di vista tecnico (titolo di studio e specializzazione richiesta per la specifica posizione), giuridico (livello di competenze giuridiche ed amministrative richiesto per la specifica posizione), e gestionale (capacità organizzative e di coordinamento necessarie per la specifica posizione) |
| Esperienza necessaria Da 0 a 7 punti | Riguarda il patrimonio di informazioni e conoscenze acquisite sul campo, funzionale allo svolgimento dei compiti attribuiti alla specifica posizione; tale esperienza può essere stata accumulata nell'Ente, nell'ambito di mansioni specialistiche attinenti la posizione e/o a capo di organizzazioni complesse |
| Aggiornamento necessario Da 0 a 8 punti | Riguarda la tempestività e la frequenza con cui acquisire informazioni al fine di garantire un presidio responsabile, efficace ed efficiente della singola posizione occupata; la natura delle informazioni può riguardare lo specifico ambito operativo della posizione oppure concernere il funzionamento complessivo dell'Ente. |
| Fabbisogno di innovazione Da 0 a 7 punti | Riguarda l'entità, la rilevanza strategica e i processi innovativi necessari a perseguire gli obiettivi dell'intera area presidiata dalla singola posizione apicale o comunque alla stessa riferibile nell'ambito di ruoli di coordinamento assegnati. |

| | |
|---------------------------------|--|
| Categoria | Responsabilità |
| Descrizione | Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione apicale deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo |
| Peso ponderato | Massimo punti 20 |
| Nome fattore | Descrizione fattore |
| Autonomia Da 0 a 10 punti | Riguarda il grado di autonomia e discrezionalità tecnica che il responsabile deve esprimere nell'ambito del proprio ruolo |
| Economiche Da 0 a 5 punti | Attiene alla dimensione ed alla rilevanza delle risorse finanziarie gestite, sia in termini di entrate che di spese gestite anche attraverso eventuali attività di coordinamento. |
| Organizzativa Da 0 a 5 punti | Riguarda l'entità dell'attività di coordinamento concernente la singola posizione apicale e quantificabile attraverso la verifica del numero dal numero di dipendenti controllati |

Graduazione retribuzione in funzione punteggio ottenuto PERSONALE CATEGORIA C - min. Euro 3.000,00
Max 9.500,00

| FASCIA PUNTEGGIO | FASCIA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE |
|------------------|----------------------------------|
| FINO A 50 | 3.000,00 |
| DA 51 A 60 | 4.000,00 |
| DA 61 A 70 | 5.000,00 |
| DA 71 A 80 | 6.000,00 |
| DA 81 A 90 | 7.500,00 |
| OLTRE 90 | 9.500,00 |

Graduazione retribuzione in funzione punteggio ottenuto PERSONALE CATEGORIA D - min. Euro 5.000,00
Max 16.000,00

| FASCIA PUNTEGGIO | FASCIA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE |
|------------------|----------------------------------|
| FINO A 50 | 5.000,00 |
| DA 51 A 60 | 9.000,00 |
| DA 61 A 70 | 12.000,00 |
| DA 71 A 80 | 13.500,00 |
| DA 81 A 90 | 14.000,00 |
| OLTRE 90 | 16.000,00 |

ALLEGATO 2 – SCHEDA DI ANALISI PER ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLE P.O.

| |
|-------|
| Area: |
| P.O |

| |
|---|
| Tipologia della posizione in relazione al CCNL |
| a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; |
| b) posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità; |
| c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni |

Descrizione delle caratteristiche della P.O. e attribuzione del punteggio

| Parametro di valutazione | Sottofattore | Punteggio |
|--|--|-----------|
| RILEVANZA STRATEGICA Concerne l'importanza relativa che l'organo esecutivo (giunta) attribuisce alla singola posizione apicale per il perseguimento degli obiettivi da conseguire nell'arco del mandato PUNTI 30 | Realizzazione delle priorità strategiche dell'ente: riguarda la rilevanza della singola posizione rispetto alle priorità strategiche determinate dall'organo esecutivo PUNTI 0-15 | |
| | Supervisione di processi complessi anche articolati e/o riguardanti più strutture: riguarda la supervisione di processi complessi, molteplicità dei processi oggetto di integrazione/supervisione; coordinamento di unità organizzative formalmente costituiti (uffici e servizi); coordinamento di gruppi di lavoro/di progetto. PUNTI 0-15 | |

| Parametro di valutazione | Sottofattore | Punteggio |
|---|---|-----------|
| COMPLESSITA' DIREZIONALE Riguarda la strutturazione, la parcellizzazione, la trasversalità dei compiti ed i riflessi tecnologici e relazionali di ogni singola posizione PUNTI 20 | Complessità tecnico-operativa: concerne il grado di disomogeneità e di variabilità dei compiti, della quantità e complessità dei servizi attribuiti alla specifica posizione; PUNTI 0-10 | |
| | Relazioni interne: attiene alla numerosità, alla frequenza, alla tipologia ed all'intensità dei rapporti intrattenuti con strutture ed organismi (politici e tecnico amministrativi) interni e strutture ed organismi esterni all'Ente PUNTI 0-10 | |

| Parametro di valutazione | Sottofattore | Punteggio |
|---|---|-----------|
| <p>PROFESSIONALITA' NECESSARIA</p> <p>Concerne l'insieme di competenze e capacità individuali che il titolare della singola posizione deve possedere al fine di svolgere in modo ottimale i compiti caratterizzanti l'incarico affidato e le criticità associabili al ruolo occupato.</p> <p>PUNTI 30</p> | <p>Conoscenze necessarie: riguarda l'insieme di cognizioni necessarie per svolgere con consapevolezza, responsabilità ed indipendenza, il ruolo assegnato; tali conoscenze vengono misurate dal punto di vista tecnico (titolo di studio e specializzazione richiesta per la specifica posizione), giuridico (livello di competenze giuridiche ed amministrative richiesto per la specifica posizione), e gestionale (capacità organizzative e di coordinamento necessarie per la specifica posizione)</p> <p>PUNTI 0-15</p> | |
| | <p>Esperienza necessaria: riguarda il patrimonio di informazioni e conoscenze acquisite sul campo, funzionale allo svolgimento dei compiti attribuiti alla specifica posizione; tale esperienza può essere stata accumulata nell'Ente, nell'ambito di mansioni specialistiche attinenti la posizione e/o a capo di organizzazioni complesse</p> <p>PUNTI 0-7</p> | |
| | <p>Aggiornamento necessario: riguarda la tempestività e la frequenza con cui acquisire informazioni al fine di garantire un presidio responsabile, efficace ed efficiente della singola posizione occupata; la natura delle informazioni può riguardare lo specifico ambito operativo della posizione oppure concernere il funzionamento complessivo dell'Ente.</p> <p>PUNTI 0-8</p> | |
| | <p>Fabbisogno di innovazione: riguarda l'entità, la rilevanza strategica e i processi innovativi necessari a perseguire gli obiettivi dell'intera area presidiata dalla singola posizione apicale o comunque alla stessa riferibile nell'ambito di ruoli di coordinamento assegnati</p> <p>PUNTI 0-7</p> | |

| Parametro di valutazione | Sottofattore | Punteggio |
|--|--|-----------|
| RESPONSABILITA' Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione apicale deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo PUNTI 20 | Autonomia: riguarda il grado di autonomia e discrezionalità tecnica che il responsabile deve esprimere nell'ambito del proprio ruolo PUNTI 0-10 | |
| | Economica: attiene alla dimensione ed alla rilevanza delle risorse finanziarie gestite, sia in termini di entrate che di spese gestite anche attraverso eventuali attività di coordinamento. PUNTI 0-5 | |
| | Organizzativa. riguarda l'entità dell'attività di coordinamento concernente la singola posizione apicale e quantificabile attraverso la verifica del numero dal numero di dipendenti controllati PUNTI 0-5 | |