

**COMUNE DI VICOFORTE
(Prov. di Cuneo)**

**REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE,
CONFERIMENTO E REVOCA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione della G.C. n. 140 del 03/12/2019



ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

ART.2 - STRUTTURE ORGANIZZATIVE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART.3 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART.4 -CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ART.5 - INCARICO E REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 6 - VALUTAZIONE ANNUALE E CONTRADDITTORIO

ART. 7 - PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 8 -NORME FINALI

Allegato n. 1 – Tabella punteggi valutazione delle posizioni organizzative

Allegato n. 2 - Griglia pesatura retribuzione di posizione

Allegato n. 3 – Scheda di pesatura delle posizioni organizzative



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 C.C.N.L. 2016-2018 (21.05.2018).

Art.2
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Tutti i responsabili di servizio, appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata secondo i criteri generali stabiliti nel presente regolamento.
2. Nel caso in cui l'ente sia privo di dipendenti classificati nella categoria D, la responsabilità dei servizi può essere attribuita a dipendenti classificati nella categoria C o B, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. (art. 13, c. 2a CCNL 21.05.2018)
3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 17, comma 3 del vigente C.C.N.L., qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D ma non siano in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria oppure nel caso in cui, pur 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 di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. (art. 17, c. 3 CCNL 21.05.2018)
4. La responsabilità del servizio è attribuita con specifica disposizione del Sindaco a seguito di formale provvedimento da adottarsi per un periodo massimo non superiore a 3 anni, rinnovabile seguendo le medesime formalità. (art. 14, c. 1 CCNL 21.05.2018)
5. L'ente potrà avvalersi della particolare formalità di cui al comma 3 del presente articolo 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, si potrà eventualmente procedere anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. (art. 17, c. 4 CCNL 21.05.2018)

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 del C.C.N.L. 2016-2018. (art. 15, c. 1 CCNL 21.05.2018)
2. L'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria D varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative. (art. 15, c. 2 CCNL 21.05.2018)
3. Nelle ipotesi considerate dall'art. 2, comma 2 e 3, del presente Regolamento, l'importo della retribuzione di posizione dei dipendenti di categoria C o B varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità. (art. 15, c. 3 CCNL 21.05.2018)
4. Il dipendente di categoria C a cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori. (art. 15, c. 1 CCNL 21.05.2018)
5. I criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato vengono definiti dalla contrattazione decentrata integrativa destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che la quota massima viene stabilita nel 25%

della retribuzione di posizione.

Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura del Organo Monocratico di Valutazione.

6. Ai sensi del comma 6 dell'art. 15 del vigente C.C.N.L., nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, è attribuito al suddetto dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura varia dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. Nella definizione di tale percentuale, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito. (art. 15, c. 6 CCNL 21.05.2018)
7. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del C.C.N.L. 22/1/2001 e confermata all'art. 17, comma 6 del vigente C.C.N.L., le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito specificato:
 - a) l'ente di provenienza corrisponde le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti ma riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, con onere a proprio carico;
 - b) l'ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato sulla base della graduazione della posizione attribuita e dei criteri stabiliti, con riproporzionamento sulla base della ridotta prestazione lavorativa;
 - c) al fine di compensare la maggior gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea, possono corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% della stessa. (art. 17, c. 6 CCNL 21.05.2018)

Art.4

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione delle posizioni organizzative non deve essere intesa come mero adempimento amministrativo necessario al fine della corresponsione di una quota della retribuzione ma è strumento di differenziazione retributiva connessa alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'ente e alla variabilità della loro importanza relativa nel tempo. (art. 13, c. 1 CCNL 21.05.2018)
2. E' necessario pertanto che la graduazione delle posizioni organizzative sia tenuta costantemente aggiornata, in virtù delle modificazioni della struttura organizzativa, della mutata complessità delle attività e delle attribuzioni delle singole posizioni organizzative e in generale in qualsiasi momento si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione.
3. La graduazione delle Posizioni organizzative deve essere certificata dal Nucleo di Valutazione, in quanto soggetto naturalmente deputato alla "valutazione delle prestazioni del personale con incarico dirigenziale" nella metodologia e nelle risultanze della sua applicazione, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 286 del 30/07/1999 (ex art. 107, comma 7, D. Lgs. 267/2000), in virtù della necessità di assicurare la coerenza dei sistemi di valutazione adottati dall'ente.
4. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato 1.

Art.5

Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria D, con propri atti. (art. 14, c. 2 CCNL 21.05.2018)
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 del presente regolamento. Gli incarichi sono conferiti per un periodo

massimo non superiore a 3 anni e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi della performance individuale.(art. 14, c. 3 CCNL 21.05.2018).

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza. (art. 14, c. 5 CCNL 21.05.2018)

Art. 6

Valutazione annuale e contraddittorio

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale, a cura dell'Organo Monocratico di Valutazione.
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. 14, c. 4 CCNL 21.05.2018)

Art. 7

Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato 1 è di competenza dell'Organo Monocratico di Valutazione che propone al Sindaco l'adozione del relativo atto.

Art. 8

Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo.
2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
3. Esso è pubblicato all'Albo Pretorio on -line del Comune, per mera pubblicità di notizia.

Allegato n. 1 – Tabella punteggi valutazione delle posizioni organizzative

PUNTEGGIO			da	a
1	Complessità dei processi decisionali riferiti all'unità organizzativa gestita Risorse umane gestite dalla posizione organizzativa o personale impiegato nella gestione dell'unità organizzativa	Nessun dipendente e modesta complessità dei processi decisionali	0	3
		1 dipendente e media complessità dei processi decisionali	4	6
		Da 2 a 5 dipendenti (o intera squadra tecnica con elevata complessità dei processi decisionali)	7	10
2	Responsabilità finanziaria in relazione ai budget complessivamente gestiti - Risorse finanziarie gestite /controllate dalla posizione organizzativa	Fino a 200.000,00 euro	1	3
		Da 200.000,00 a 500.000,00	4	6
		Oltre 500.000,00	7	10
3	Complessità delle proposte di delibera di Giunta Comunale di Consiglio	Proposte di bassa competenza specialistica e/o innovative	0	3
		Proposte di media competenza specialistica	4	6
		Proposte di elevata competenza specialistica /ordinarie	7	10
4	Oggetto delle Determinazioni e atti amministrativi gestiti / procedure di gara gestite	Modesto contenuto e responsabilità diretta, con modesta complessità tecnica	0	3
		Discreto contenuto e responsabilità diretta, con discreta complessità tecnica	4	6
		Elevato contenuto e responsabilità diretta, con massima complessità tecnica	7	10
5	Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività assegnati alla Posizione Organizzativa	Modesta complessità	0	3
		Media complessità	4	6
		Massima complessità	7	10

Allegato n. 2
GRIGLIA PESATURA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CAT. D

PUNTI	€.
15	
16	5.000,00
17	
18	5.165,00
19	
20	
21	
22	5.690,00
23	
24	
25	
26	6.820,00
27	
28	8.000,00
29	
30	
31	
32	9.000,00
33	
34	10.500,00
35	
36	
37	11.500,00
38	
39	
40	12.500,00
41	
42	
43	13.500,00
44	
45	
46	14.500,00
47	
48	
49	16.000,00
50	

ALLEGATO 3

Scheda di pesatura delle posizioni organizzative

TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE	AREE
 PUNTEGGI
1	
2	
3	
4	
5	
TOTALI	
DA GRIGLIA PESATURE: RETRIBUZIONI	

p. = €.
Indennità di posizione riproporzionata in base alle ore prestate nell'ente (art. 3, c.7, lettera b) del regolamento)
€.
TOTALE FINALE
€.

ELEMENTI/CRITERI DI VALUTAZIONE: INDICATORI

	AREA
1	Personale gestito n.
2	Risorse peg gestite in entrata e in spesa: €.
3	Proposte di deliberazione G.C. n. .. Proposte di deliberazione C.C. n. ..
4	Determinazioni n. .. Procedure di gara gestite n. ...
5	Massima complessità: Media complessità: Modesta complessità: