**Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni
organizzative del comune di Papisidero (CS)**

Allegato alla Delibera di Giunta comunale n° 42 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 20162018.
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.
2. La Giunta individua il numero delle posizioni organizzative, mediante atti di macro-organizzazione dell'Ente.
3. La nomina ha di norma durata annuale ma si considera tacitamente prorogata in caso di assenza di nuova nomina: essa non necessita di accettazione e il conferimento della posizione organizzativa non può essere rifiutato.

Art.3

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'individuazione dei dipendenti ai quali assegnare l'incarico di Posizione Organizzativa è effettuata dal Sindaco con atto motivato, sulla base dei seguenti criteri, riferiti alle funzioni ed alle attività da svolgere:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e degli obiettivi assegnati;
 - b) requisiti culturali e titolo di studio posseduto dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
 - c) attitudini e capacità professionali, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
 - d) esperienza professionale acquisita e concretamente maturata;
 - e) iniziativa personale e capacità propositiva ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire.
2. La Posizione Organizzativa può essere individuata:
 - a) prioritariamente nell'ambito dei dipendenti dell'Ente, inquadrati nella categoria più elevata presente nel Comune, ferma restando la possibilità prevista dall'art. 17 comma 3 del CCNL del 21.05.2018;
 - b) tramite stipula di convenzione con altro Ente relativa ad una posizione organizzativa, da approvarsi con deliberazione di Giunta Comunale;
 - c) in soggetti con cui siano stati stipulati contratti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. n. 267/2000.

Art.4

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL del 21.05.2018, 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 dell'art. 13 del CCNL del 21.05.2018, 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.5

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.
4. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.

Art.6

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. 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.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 definiti nel presente regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di tre anni e sono rinnovabili.
4. 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, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle quote percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, secondo la disciplina già prevista dall'art. 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
 - l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
 - l'ente in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri ivi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
 - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico,

- una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.
6. Il Sindaco ha il potere di revocare l'incarico di titolare di posizione organizzativa in corso d'anno, con atto scritto e motivato nei seguenti casi:
 - a) intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) grave inosservanza delle direttive del Sindaco, dei componenti della Giunta o del Segretario Comunale;
 - c) specifico accertamento di risultati negativi;
 - d) responsabilità relative al mancato raggiungimento dei risultati, alla realizzazione dei programmi e dei progetti, ai risultati della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, sempre che non ne siano state motivatamente segnalate al Sindaco le cause di scostamento in corso di esercizio;
 7. Il verificarsi delle ipotesi di cui alle lettere c) e d) del comma precedente deve essere certificato dalle risultanze del sistema di valutazione.
 8. 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. 8

Criteri e Procedimento per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione, tenendo conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità.
2. In caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, si procederà ad una nuova graduazione delle stesse.
3. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
4. La graduazione delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di Valutazione, previa analisi delle funzioni svolte da ciascuna P.O..
5. La graduazione delle posizioni organizzative è determinata in base ai criteri/parametri di cui all'allegato A). Tali criteri potranno essere successivamente modificati dalla Giunta Comunale, anche su proposta del nucleo di valutazione.
6. La valutazione del criterio relativo alla "strategicità", che dipende dalla rilevanza assunta dalla posizione organizzativa rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Amministrazione, è effettuata anche previo colloquio del Nucleo di Valutazione con la Giunta.

7. Le Posizioni organizzative sono analizzate e valutate dal Nucleo di Valutazione alla luce dei criteri/parametri di cui alla scheda dell'Allegato A), assegnando i relativi punteggi. I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati, consentendo di attribuire il punteggio totale di ciascuna P.O..
8. La Giunta approva la pesatura proposta dal Nucleo di Valutazione, successivamente recepita dal Sindaco nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.

Art. 9

Determinazione della retribuzione di posizione

1. Ai fini della quantificazione della retribuzione di posizione, le Posizioni organizzative sono preliminarmente analizzate e valutate dal Nucleo di Valutazione, alla luce dei criteri/parametri di cui alla scheda dell'Allegato A), che assegna i relativi punteggi. I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O..
2. Il Responsabile dell'Ufficio Personale/parte economica, individua il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione nel rispetto dei vincoli di legge. Il numero di P.O. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle P.O. dell'Ente. L'Ufficio Personale/parte economica determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".
3. Il Responsabile dell'Ufficio Personale/parte economica effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna P.O. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna P.O. è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 2. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000). Il tutto secondo la seguente formula:

$$\mathbf{Rpo = (PSpo \times "br") + 5.000,00}$$

dove:

"vcm"= valore complessivo minimo delle P.O. dell'Ente (€ 5.000,00 x n. po)

"br"= budget residuo (Fondo PO – vcm)

ppo= punteggio totale singola po

PPO= punteggio totale complessivamente attribuito a tutte le PO

PSpo =peso specifico singola po (pari a: ppo/PPO)

Rpo= retribuzione posizione spettante

4. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata nei termini innanzi descritti, possono essere destinati a incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Art. 10

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di P.O. (art. 17, CCNL), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura del 30%.
2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto e recuperato all'interno dei resti di cui al comma 4 dell'art. 9 del presente regolamento.

Art. 11

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di p.o. sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.
3. Delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. (cfr. CCNL 21.05.2018: *non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le PO previste nel proprio ordinamento*)
4. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che regola il sistema di valutazione della performance.
5. Il budget a disposizione per la retribuzione di risultato viene suddiviso tra i responsabili di po, mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:
 - a) l'ammontare complessivo del budget da attribuire al risultato viene suddiviso per il numero dei responsabili e successivamente suddiviso per 100, in quanto punteggio massimo conseguibile da ciascuno di essi;
 - b) il risultato così ottenuto costituisce "il valore del punto percentuale";
 - c) a conclusione del processo valutativo sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., a ciascun responsabile viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito per il "valore del punto percentuale".
6. I sopra indicati criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono recepiti in sede di contrattazione decentrata.

Art. 12

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" .

Criteria per la graduazione – All. A)

Area _____ - Responsabile Cat. _____

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE			PUNTEGGIO ATTRIBUITO
STRATEGITA' DELLA POSIZIONE <u>MAX 20 PUNTI</u>		Da valutare in relazione alla rilevanza assunta dalla Posizione organizzativa rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Amministrazione	max 6 punti Media Strategicità	max 13 punti Significativa Strategicità	max 20 punti Elevata strategicità	
LIVELLO DI RESPONSABILITA' <u>MAX 35 PUNTI</u>	Responsabilità GIURIDICA <u>MAX 15 PUNTI</u>	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) e al conseguente rischio di contenzioso	max 5 punti Basso	max 10 punti Medio	max 15 punti Alto	
	Responsabilità ORGANIZZATIVA <u>MAX 10 PUNTI</u>	Da valutare in base alla articolazione complessità dei servizi e attività da coordinare	max 3 punti Fino a 5 servizi	max 7 punti Fino a 7 servizi	max 10 punti Più di 8 servizi	
	Responsabilità ECONOMICA <u>MAX 10 PUNTI</u>	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 alla discrezionalità gestionale delle risorse assegnate	max 3 punti Fino a 300 mila euro	max 7 punti Fino a 600 mila euro	max 10 Punti Oltre 600 mila euro	
COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA GESTITA <u>MAX 25 PUNTI</u>	ARTICOLAZIONE E COMPLESSITA' DELLE ATTIVITA' GESTITE <u>MAX 10 PUNTI</u>	Se richiede lo svolgimento di quantità elevate di attività omogenee e di atti ripetitivi	max 3 punti			
		Se richiede lo svolgimento di un quantità media di attività omogenee e atti parzialmente ripetitivi	max 7 punti			
		Se richiede lo svolgimento di una quantità minima di attività omogenee (richiedendo la posizione interdisciplinarietà e attività con rilevante complessità tecnico-gestionale) e atti non ripetitivi	max 10 punti			
	SISTEMA NORMATIVO DI	Poco Complesso	max 2 punti			

	RIFERIMENTO <u>MAX 5 PUNTI</u>	Complesso	max 5 punti	
	DESTINATARI DELLE ATTIVITA' DELLE POSIZIONI <u>MAX 10 PUNTI</u>	Prevalentemente interni	max 3 punti	
		Sia interni che esterni	max 7 punti	
		Prevalentemente esterni	max 10 punti	
PROFESSIONALITA' E SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA <u>MAX 10 PUNTI</u>	Grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati e frequenza di aggiornamento necessaria	Equo grado di specializzazione e di frequenza aggiornamento	max 3 punti	
		Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	max 7 punti	
		Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	max 10 punti	
RISORSE UMANE GESTITE <u>MAX 10 PUNTI</u>	Livello di complessità connesso al coordinamento delle risorse umane assegnate nei processi produttivi afferenti alla posizione	Coordinamento diretto di di numero limitato risorse umane, di cui almeno n. 1 unità di Categoria C	max 2 punti	
		Coordinamento diretto di un numero limitato di dipendenti, nessuno dei quali inquadrati nella Cat. C	max 5 punti	
		Coordinamento diretto di risorse umane numericamente consistente, con personale appartenente alla Cat. C	max 7 punti	
		Coordinamento diretto di risorse umane numericamente consistente, nessuno dei quali inquadrati nella Cat. C	max 10 punti	