

# **REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE Categorie D – C**

**Approvato con delibera di Giunta Comunale n.     del**

## **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**

### **Posizioni organizzative - Istituzione**

Sono posizioni organizzative le posizioni di lavoro che, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, richiedono:

- a) svolgimento di direzione di unità organizzative di particolare complessità , caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle per le quali è richiesta l'abilitazione e/o iscrizione ad albi professionali e, in generale, attività richiedente elevata competenza specialistica acquisita mediante percorsi di istruzione universitaria ovvero tramite consolidate esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualifica professionale e di responsabilità risultanti dal curriculum.

In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Pescosolido, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.

Il Comune istituisce con deliberazione di Giunta comunale le posizioni organizzative, nell'ambito della generale regolamentazione dell'organizzazione dei servizi e degli uffici.

## **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 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, 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 15% delle risorse complessive.

#### **Art. 6**

##### **Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa - Criteri**

L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D. A ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.

Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:

- a. **Anzianità di servizio**
- b. **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio
- c. Eventuali **procedimenti disciplinari**
- d. **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale
- e. **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.

Conseguentemente ai fini della pesatura la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

1. Articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

	incidenza
a. Rilevanza organizzativa	15
b. Funzione di direzione	40
c. Responsabilità e complessità gestionale	30
d. Dimensione economica	15
Totale	100

#### a) Rilevanza organizzativa (max punti 15)

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente :

- Rilascio di pareri (da 1 a 5)
- Apposizione di visti (da 1 a 5)
- Trasmissione di informazioni (da 1 a 5)
- Effettuazione di attività di controllo (da 1 a 5)

Il punteggio varia in relazione alla **frequenza** con la quale vengono forniti i pareri, i visti o le informazioni

#### b) la funzione di direzione (max punti 40)

si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

##### Ampiezza ed eterogeneità

La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	Punti 15
La posizione richiede eterogeneità	Punti 10
La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 5

##### Professionalità e specializzazione

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	Punti 15
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	Punti 10
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 5

### Numero dipendenti (max punti 10)

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'ente

A	B	
n. dipendenti dell'ente	n. dipendenti della posizione	B/A X 100

### Responsabilità e complessità gestionale (max30 punti)

la responsabilità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

	Si/no
Rilascio di autorizzazioni	<b>Occasionalmente (1)</b> – <b>frequentemente (2)</b> – <b>prevalentemente (3)</b>
Amministrazione del patrimonio	
Attività di controllo	
Erogazione di contributi	
Produzione di servizi a domanda individuale	
Gestione del contenzioso	
Attività di progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Gestione delle entrate	
Rappresentanza in giudizio	
Presidio del territorio	
Rapporto con organi giudiziari	
Emissione di ordinanze	

### Dimensione economica (max 15 punti)

Tale dimensione viene così articolata:

per ciascuna delle voci viene calcolato il valore percentuale ricavato dal rapporto tra le somme stanziati dall'intero ente e le somme stanziati direttamente riferibili alla posizione

- a) **Spesa titolo I**–Fa riferimento alle spese correnti e può riguardare responsabilità diretta o dipendenti da input della giunta o carattere di obbligatorietà
- b) **Spesa titolo II**–Contiene le spese in conto capitale e non sempre esprime una responsabilità diretta, anche in relazione alla differenza tra gli investimenti e la dimensione della soglia europea
- c) **Entrata titolo I**– Fa riferimento alle entrate tributarie ed è limitato a quelle posizioni che ne hanno diretta responsabilità

- d) **Entrata titolo III** - Contiene le entrate extratributarie e riguarda prevalentemente la gestione diretta di entrate patrimoniali, contravvenzioni servizi pubblici locali e a domanda individuali, proventi, ecc.
- e) **Entrata titolo IV**– Fa riferimento ai contributi in conto capitale e agli oneri di urbanizzazione
- f) **Entrata titolo V** – riguarda la dimensione relativa all'accensione di prestiti

<b>FASCE DI RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI</b>
--

	<b>FASCIA</b>	<b>RETRIBUZIONE CAT. D</b>	<b>RETRIBUZIONE CAT. C</b>
1	Fino a 60	€ 5.000,00	€ 3.000,00
2	Da 61 a 69	€ 7.200,00	€ 4.275,00
3	Da 70 a 79	€ 9.600,00	€ 5.700,00
4	Da 80 a 90	€ 11.200,00	€ 6.650,00
5	Da 91 a 96	€ 12.800,00	€ 7.600,00
6	Da 97 a 100	€ 16.000,00	€ 9.500,00

#### **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**"