

COMUNE DI CASTELGRANDE
PROVINCIA DI POTENZA

REGOLAMENTO PER CONFERIMENTO, REVOCA E
SISTEMA DI GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione di G.C. n. 52 del 10/11/2021

Art. 1-Disposizioni generali

1. Il presente regolamento è finalizzato a definire i criteri e la procedura per l'individuazione, il conferimento, la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, la metodologia di graduazione della complessità organizzativa nonché la procedura di valutazione dei risultati, il tutto nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – comparto Funzioni locali del 21.05.2018 (C.C.N.L.).

Art. 2-Area delle posizioni organizzative

1. L'individuazione delle posizioni organizzative avviene in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni ed, in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni.

2. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi e di quanto recato nel precedente comma, il Comune di CASTELGRANDE, che già ha in essere una organizzazione interna distinta in Aree coincidenti con le posizioni organizzative, istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

3. Le posizioni organizzative coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Aree che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

4. Le Posizioni sono connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente; qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso", fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di posizione organizzativa.

Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

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

2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente, a cui sia formalmente 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.

3. 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. Resta ferma la facoltà del conferimento della responsabilità di struttura apicale, con l'attribuzione della posizione organizzativa, al Segretario comunale.

4. 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, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa, delle attribuzioni facenti capo a ciascuna struttura apicale, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, nonché, anche alternativamente, dei requisiti culturali posseduti correlati a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico da assegnare, delle attitudini di carattere individuale, nonché delle capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

5. Il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa deve essere motivato, senza l'utilizzo di misurazioni, ma con elementi che giustificano la scelta.

6. All'atto del conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'ente la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione *Amministrazione trasparente*.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. L'importo della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, prevista dall'art.15, comma 2, del CCNL/2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro, annui lordi per tredici mensilità.
2. La graduazione delle posizioni organizzative avviene ad opera del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento. Al fine di procedere in merito, il Nucleo di valutazione potrà richiedere, a ciascun titolare di posizione organizzativa, informazioni in ordine ai procedimenti di competenza, anche attraverso la compilazione di apposite schede, ed effettuerà la valutazione a "sedia vuota", ovvero valuterà la posizione e non la persona che la occupa, sulla scorta della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative.
3. La metodologia è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità, delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato.
4. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, approva l'esito della graduazione, ovvero la proposta del Nucleo di Valutazione e, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.
5. La graduazione del peso della singola posizione organizzativa, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal Nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato.
6. Le risultanze delle operazioni di cui al presente articolo sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti di cui alla tabella riportata nell'Allegato A al presente regolamento, limiti che rimarranno comunque vincolati alla spesa sostenibile sia sulla base delle disponibilità di bilancio che dei vincoli di finanza pubblica e di contratto con l'effetto di una riduzione proporzionale delle somme da attribuire ove gli esiti della pesatura risultino superiori alle concrete disponibilità.
7. La graduazione determina la relativa retribuzione di posizione su base annua da corrispondersi per tredici mensilità. La stessa graduazione è confermata per gli anni successivi salvo che si verifichi una variazione rilevante dei fattori di valutazione.

Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.
2. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018.
3. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia.

Art. 7 -Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa, la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo 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.

3. La Giunta Comunale, avvalendosi del Nucleo di valutazione, determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8-Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, 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, il Sindaco eccezionalmente può conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. Di tale facoltà i comuni possono avvalersi 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.

3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa indipendentemente dalla categoria di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

Art. 9 -Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

2.Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.

3.Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.

4.Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.

5. L'incarico di posizione organizzativa scade con la scadenza del mandato del Sindaco, rispetto alla quale, al solo fine di assicurare la continuità amministrativa, gli incarichi sono prorogati di diritto per mesi sei, salva diversa decisione del Sindaco subentrante.

Art. 10-Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa ovvero le puntuali motivazioni che giustificano la revoca stessa.

3. L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;

c) la non attribuzione dell'indennità di risultato.

4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire, in contraddittorio, le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi. Detta flessibilità deve essere esercitata senza compromettere il regolare funzionamento dell'Ente.

2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

3. I titolari di Posizione organizzativa sono a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per le esigenze connesse alla funzionalità affidate.

Articolo 12 Precisazione

1. Il presente regolamento tiene conto dell'attuale organizzazione dell'Area delle posizioni organizzative, con l'effetto che una diversa organizzazione potrà determinare un ritorno sullo stesso senza che da esso possano scaturire pretese e/o aspettative da parte del personale interessato

Art. 13 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento, che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore ad adozione di eseguibilità della delibera che lo approva.

2. La presente disciplina per gli incarichi di posizione organizzativa, sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il sistema di valutazione prevede l'individuazione di CRITERI che a loro volta si scompongono in fattori e indicatori e punteggio attribuibile.

CRITERI

CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO OTTENIBILE	PESO %
A. Complessità organizzativa (anche per i profili di responsabilità)	110	78,57%
B. Responsabilità	30	21,43%
TOTALI	140	100%

Criteria di graduazione	Fattori	Indicatori	Punteggio attribuibile	
Complessità organizzativa	Rilevanza delle funzioni in base ai processi gestiti <i>Definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla posizione in relazione della maggiore o minore omogeneità dei processi e delle attività gestite.</i> MAX PUNTI 15	La posizione integra e coordina un numero limitato di processi sostanzialmente omogenei	5	
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei	10	
		La posizione integra e coordina un numero limitato di processi di natura eterogenea		
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi di natura eterogenea	15	
			Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente	5
			Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'ente	10

	<p>Rilevanza strategica della posizione <i>Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione in riferimento agli atti adottati dall'Ente.</i> <i>Gli atti a valenza strategica sono di norma i seguenti:</i> <i>Bilancio di previsione e Consuntivo</i> <i>Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);</i> <i>Piano dei fabbisogni del personale</i> <i>Programmazione triennale e annuale dei LL.PP. e programma biennale degli acquisti di beni e servizi</i> <i>Atti di pianificazione urbanistica e territoriale</i> <i>Piano di Protezione Civile Statuto</i> MAX PUNTI 15</p>	<p>È responsabile di istruttoria di atti strategici per l'Ente</p>	<p>15</p>
	<p>Conoscenze tecnico/professionali necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni <i>Definisce la formazione scolastica e curriculare in funzione dell'esperienza necessaria per ricoprire il ruolo</i> MAX PUNTI 15</p>	<p>Conoscenze di tipo monodisciplinare (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative)</p>	<p>5</p>
		<p>Conoscenze di tipo specialistico ed omogenee (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative specifiche)</p>	<p>10</p>
		<p>Conoscenze di tipo specialistico ed eterogenee (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative specifiche)</p>	<p>15</p>
Complessità organizzativa	<p>Risorse umane <i>Definisce la quantità e la qualità di risorse umane coordinate direttamente</i> MAX PUNTI 15</p>	<p>La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane (fino a 3 unità)</p>	<p>5</p>
		<p>La posizione gestisce un numero superiore a 3 e fino a 5 unità</p>	<p>10</p>
		<p>La posizione gestisce un numero superiore a 5</p>	<p>15</p>
	<p>Risorse strumentali <i>Definisce la quantità e la qualità di risorse strumentali a disposizione</i> MAX PUNTI 10</p>	<p>La posizione gestisce un numero limitato di risorse strumentali (uffici, attrezzature d'ufficio)</p>	<p>5</p>
		<p>La posizione gestisce un numero elevato di risorse strumentali (Uffici, attrezzature d'ufficio, impianti, mezzi ed automezzi, immobili) ?????</p>	<p>10</p>
	<p>Risorse finanziarie <i>Definisce la quantità di risorse finanziarie gestite dalla posizione</i> MAX PUNTI 15</p>	<p>La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti fino ad un massimo di € 200.000,00)</p>	<p>5</p>

		La posizione gestisce un valore non elevato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti da oltre € 200.000,00 e fino a 600.000,00)	10
		La posizione gestisce un valore elevato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti oltre € 600.000,00)	15
	<p>Sistema delle relazioni <i>Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la posizione intrattiene sia all'interno dell'Ente (Consiglio comunale, Commissioni comunali, Sindaco, Giunta comunale, Assessori, Segretario comunale, Revisori dei conti Nucleo di valutazione, altre tipologie di commissioni) che all'esterno dell'Ente (Stato, Prefettura, Regione, Provincia, Altri Enti del settore pubblico, Commissioni tributarie, Sindacati, Cittadini, Società partecipate, Tesoreria dell'Ente, Istituti di credito, Fornitori dell'Ente).</i></p> <p>MAX PUNTI 10</p>	La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	5
		La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate ma richiedono una gestione flessibile "ad hoc"	10
Complessità organizzativa (segue)	<p>Tipologia dei processi <i>Definisce il livello di standardizzazione ed il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione</i></p> <p>MAX PUNTI 15</p>	La posizione opera prevalentemente con processi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ standardizzati o regolamentati ▪ programmabili ▪ non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza 	5
		La posizione opera prevalentemente con processi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ standardizzati o regolamentati ▪ programmabili ma anche con alcuni processi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ variabili ▪ non facilmente programmabili ▪ sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza 	10

		<p>La posizione opera prevalentemente con processi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ variabili ▪ non ripetitivi o unici ▪ non programmabili ▪ sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza 	15
Totale punteggio criterio A			MAX punti 100
Criteri di valutazione	Fattori	Indicatori	Punteggi di indicatori
Responsabilità	<p>Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale <i>Prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione</i></p> <p>MAX PUNTI 15</p>	<p>La posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale</p>	5
		<p>La posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una limitata flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo e procedurale</p>	10
		<p>La posizione opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (indirizzi e linee guida) che richiedono interpretazioni e consentono una ampia flessibilità di scelta entro un ampio quadro normativo e procedurale</p>	15
	<p>Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza <i>Definisce il grado di responsabilità in relazione al tipo ed all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestita dalla posizione</i></p> <p>MAX PUNTI 15</p>	<p>La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni. La qualità dei servizi ha impatto interno all'Ente</p>	5
		<p>La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni. La qualità dei servizi ha impatto esterno solo su specifici settori del territorio</p>	10
Responsabilità		<p>La posizione svolge attività o eroga servizi esterni che coinvolgono l'insieme della cittadinanza nella sua globalità o nella sua grande maggioranza. La qualità dei servizi ha impatto su ampi settori del territorio ed è sottoposta a costante osservazione e valutazione da parte dei cittadini</p>	15
Totale punteggio criterio B			MAX punti 20

FASCE PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ATTRIBUIBILE

L'attribuzione della posizione organizzativa e la relativa retribuzione di posizione ha come presupposto il raggiungimento di almeno 80 punti su 140.

Fatta salva l'eventuale rideterminazione in base ad intese con altri enti per le ipotesi di cointerimento di dipendenti incaricati di posizione organizzativa, il valore della retribuzione di posizione è attribuito in relazione al punteggio complessivo assegnato in esito al processo valutativo di cui sopra, secondo le seguenti fasce:

DIPENDENTI DI CATEGORIA "D"

Fascia n.	Intervallo punteggio		Valore retribuzione di posizione
	da	a	
1	80	80	5.000,00
2	81	90	8.000,00
3	91	100	10.000,00
4	101	110	13.000,00
5	111	120	14.000,00
6	121	130	15.000,00
7	131	140	16.000,00

DIPENDENTI DI CATEGORIA "C"

Fascia n.	Intervallo punteggio		Valore retribuzione di posizione
	da	a	
1	80	80	3.000,00
2	81	90	4.000,00
3	91	100	5.000,00
4	101	110	6.000,00
5	111	120	7.000,00
6	121	130	8.000,00
7	131	140	9.500,00

SCHEMA DI VALUTAZIONE

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Criteria	Fattori	Posizione A	Posizione B	Posizione C	Totale punti
<i>Complessità organizzativa</i>	Rilevanza delle funzioni				
	Rilevanza strategica della posizione				
	Conoscenze tecnico/professionali				
	Risorse umane				
	Risorse strumentali				
	Risorse finanziarie				
	Sistema delle relazioni				

	Tipologia dei processi				
<i>Responsabilità</i>	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale				
	Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza				
TOTALI PARZIALI					
TOTALE COMPLESSIVO					