



COMUNE DI S. STEFANO AL MARE

C.A.P. 18010

PROVINCIA DI IMPERIA

☎ 0184 / 48.64.88

Cod. Fisc. : 002 475 600 84

Fax: 0184 / 48.68.20



REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultati per gli incaricati 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.
3. Le posizioni organizzative possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, con riproporzionamento del relativo trattamento economico.

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 massimo di 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità.
2. Nel conferimento dell'incarico è privilegiata l'anzianità di servizio nell'area e nella qualifica, nonché si terrà conto 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, 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 della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui all'art. 17, 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

1. 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, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Nelle ipotesi considerate nell'art. 3, 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.

Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, 19 del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

– gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016; – i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

– i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;

– i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

3. L'ente definisce 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

Individuazione e la revoca degli incarichi di 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 al presente regolamento.
3. 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.
4. L'incarico può essere revocato, contestualmente alla revoca dell'incarico di responsabile della struttura apicale, prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, dell'indennità di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
6. 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. 6

Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, 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. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. Nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 7

Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione, che il Sindaco recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.
2. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai criteri specifici come sotto individuati.
3. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni Area individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

4. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai criteri di cui all'allegato A e l'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B.
5. Per ogni criterio individuato è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

Art. 8

Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.
2. L'Ente individua il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione. L'individuazione dell'importo da attribuire alle singole P.O avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B.
3. Il Nucleo di valutazione applica i criteri di cui al presente Regolamento per ciascuna P.O. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A).
4. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata possono essere assegnati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già attribuiti e/o incrementare la quota della retribuzione di risultato.
5. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
6. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
7. Le indennità, in caso di superamento dell'importo previsto dal budget e dalle normative corrispondenti, saranno proporzionalmente ridotte.

Art.9

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) o di personale utilizzato presso servizi in convenzione, allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura massima del 30%. La percentuale è definita nel decreto sindacale di nomina.

Art. 10

Retribuzione di risultato

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
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, 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. 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 accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Nucleo di Valutazione

Art. 10

Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Allegato A

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Innanzitutto è necessario premettere che le posizioni organizzative devono svolgere funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

E' necessario graduare le posizioni attraverso una metodologia quali-quantitativa che ne colga le specificità e che preveda :

- l'esplicitazione dei criteri di graduazione ;
- l'attribuzione dei pesi a ciascun criterio di graduazione;
- l'assegnazione del punteggio per ciascun criterio e per ciascuna posizione .

Criteri di graduazione

I criteri di graduazione generali e gli elementi specifici di graduazione sono quelli riportati di seguito

Criteri generali di graduazione

A) Rilevanza organizzativa (massimo 43 punti)

| | |
|--|---|
| Risorse umane gestite dalla posizione organizzativa | Massimo 3 punti: Sino a 2 dipendenti 2 punti Oltre 2 dipendenti 3 punti |
| Complessità delle proposte delle delibere di Giunta e di Consiglio | Massimo 10 punti / minimo 2 punti - 10 punti specialistica - 7 punti elevata ma non specialistica - 5 punti mediamente specialistica - 2 punti atti di gestione ordinaria |
| Responsabilità connesse all'incarico assegnato con riferimento alle responsabilità tecnica, amministrativa e contabile | Massimo 10 punti / minimo 2 punti |
| Attività di supporto – collaborazione con organi istituzionali | Massimo 10 punti / minimo 2 punti |
| Strategicità del servizio (rilievo rispetto agli obiettivi strategici dell'Ente) | Massimo 10 punti / minimo 4 punti - 4 punti: i processi e le attività gestiti implicano e assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione - 6 punti: processi e le attività gestiti risultano significativi per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione - 10 punti: i processi e le attività gestiti risultano direttamente collegati al |

| | |
|--|---|
| | conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione |
|--|---|

B) Funzione di direzione (massimo 17 punti)

| | |
|------------------------------------|--|
| Numero servizi gestiti | Massimo 7 punti un punto per servizio |
| Professionalità e specializzazione | Massimo 10 punti - 10 punti la posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale - 6 punti la posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza - 2 punti la posizione può essere esercitata con ricorso a conoscenze generiche |

C) Responsabilità e complessità gestionale (massimo 40 punti)

| | |
|---|---|
| Oggetto delle determinazioni/atti caratterizzanti la posizione organizzativa | Massimo 10 punti - 10 punti determinazione di elevato contenuto e responsabilità diretta, con massima complessità tecnica - 8 punti determinazione di discreto contenuto, con massima complessità tecnica - 6 punti determinazione di medio contenuto con media complessità tecnica - 4 punti determinazione di modesto contenuto, con modesta complessità tecnica |
| Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per gestione dei servizi assegnati | Massimo 10 punti -10 punti complesso e variabile - 8 punti discreto e variabile -7 modesto e variabile - 6 complesso e costante - 4 discreto e costante -2 modesto e costante |
| Grado di interfaccia con l'ambiente esterno e complessità relazionale, in relazione alla difficoltà di gestione dei rapporti con il cittadino, gli operatori economici, e gli altri organi istituzionali esterni. | Massimo 10 punti / minimo 2 punti |

| | |
|--|--|
| | |
| Grado di interfaccia con l'ambiente interno e complessità relazionale, in relazione alla difficoltà di gestione dei rapporti con gli altri Settori interni dell'Ente, Segretario Comunale e organi istituzionali interni | Massimo 10 punti / minimo 2 punti |

Ciascun fattore generale di graduazione va opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione .

Il complesso delle retribuzioni di posizione e di risultato dovranno rispettare il limite dello stanziato ed in particolare dei limiti di spesa di cui all'art. 23 comma 2 DI 75/2017 .

Allegato B

Regolamento graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative categorie D - C

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA C INCARICATO DI P.O – Min € 3.000,00 Max 9.500,00

| Punteggio da | FASCIA RETIBUZIONE POSIZIONE |
|---------------------|-------------------------------------|
| 60 a 65 | 3.000,00 |
| 66 a 70 | 4.000,00 |
| 71 a 75 | 5.000,00 |
| 76 a 85 | 6.500,00 |
| 86 a 90 | 8.500,00 |
| 91 a 95 | 9.500,00 |
| 96 a 100 | 8.500,00 |

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA D INCARICATO DI P.O – Min € 5.000,00 Max 16.000,00

| Punteggio da | FASCIA RETIBUZIONE POSIZIONE |
|---------------------|-------------------------------------|
| 60 a 65 | 5.000,00 |
| 66 a 70 | 7.000,00 |
| 71 a 75 | 9.000,00 |
| 76 a 85 | 11.000,00 |
| 86 a 90 | 12.000,00 |
| 91 a 95 | 14.000,00 |
| 96 a 100 | 16.000,00 |

Il complesso delle retribuzione di posizione e di risultato dovranno rispettare il limite dello stanziato ed in particolare dei limiti di spesa di cui all'art. 23 comma 2 DI 75/2017.

Le indennità, in caso di superamento dei limiti previsti dalla normative, saranno pertanto proporzionalmente ridotte.