



Comune di CUSANO MUTRI

Provincia di BENEVENTO

COMUNE DEL PARCO REGIONALE DEL MATESE

Tel. 0824 862003 – 862120

e-mail protocollo@comune.cusanomutri.bn.it

REGOLAMENTO

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

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 28/07/2021

Sommario

Art.1 Campo di applicazione	2
Art.2 Strutture organizzative e posizioni organizzative	2
Art.3 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	2
Art.4 Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione	2
Art.5 Incarico e revoca della posizione organizzativa	3
Art.6 Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative	3
Art. 7 Valutazione annuale	4
Art. 8 Norme finali	4
All. B	5
All. C	6

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 comparto Funzioni locali siglato in data 21.05.2018.**
2. **I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 17, comma 1, del CCNL 21.05.2018.**

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 conseguente conferimento della posizione organizzativa, con decreto sindacale, **per un periodo minimo di anni 1 e massimo di anni 3 e può essere rinnovata con la medesima formalità.**
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

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 è onnicomprensivo, cioè 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, stabilito sulla base della graduazione di cui al presente regolamento:
 - **qualora titolare di P.O. sia personale di categoria D, varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità;**
 - **qualora titolare di P.O. sia personale di categoria inferiore alla D, 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.
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 citate 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.

Art.4

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai criteri di cui all'**Allegato B).**

2. La **pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione** ed è effettuata nel rispetto degli indicatori e parametri di valutazione, riportati nell'Allegato B). Per ogni indicatore viene espresso un giudizio cui corrisponde l'attribuzione di un **punteggio**. La sommatoria dei punteggi attribuiti ai singoli indicatori determina il "peso" di ciascuna posizione.
3. L'importo da attribuire alle P.O. è individuato tenendo conto delle **fasce retributive** di cui all'**Allegato C)** e proporzionalmente rideterminato in ossequio al doveroso rispetto della normativa di volta in volta vigente relativa ai limiti al trattamento accessorio del personale, attualmente contenuta nell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
4. La pesatura, con indicazione dei corrispondenti importi calcolati come sopra, viene proposta al Sindaco che la recepisce nel **decreto sindacale** di nomina dei titolari di P.O.

Art.5

Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco nomina i responsabili di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato, con conseguente conferimento dell'incarico di posizione organizzativa, con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione 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 all'art. 4 del presente regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di anni 1 e massimo di anni 3, sono rinnovabili con le medesime formalità e, alla scadenza, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
4. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
5. Alla scadenza, al fine di garantire la continuità e la regolarità dell'azione amministrativa, gli incarichi di p.o. sono automaticamente prorogati per un termine massimo di giorni 30.
6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale ovvero negli altri casi previsti dalla legge o dai contratti collettivi.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato connesse. In tale caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art.6

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 3 del CCNL 21.05.2018, in deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del medesimo contratto, 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 di tale 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.
3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 17, comma 3 del CCNL 21.05.2018, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa 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. 7

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.

Art. 8

Norme finali

1. Il presente regolamento entra in vigore alla data di esecutività della deliberazione che lo approva.
2. L'entrata in vigore del presente Regolamento determina l'abrogazione di eventuali disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con lo stesso.
3. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo Pretorio *on line* del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché sul sito *web* istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "*Amministrazione Trasparente*", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..

PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA _____

CRITERI	VARIABILI	INDICATORI E PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti 20	Rilevanza strategica	Da valutare in relazione alla rilevanza strategica della p.o. rispetto al programma di mandato ed agli atti di programmazione dell'Ente.	0 – 20 Il presente punteggio è attribuito dal Sindaco	
Livello di responsabilità Punti 20	Grado di responsabilità	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0 – 20	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 40	Numero dei Servizi e delle relative funzioni rientranti nel Servizio in base al funzionigramma dell'Ente rispetto al totale dei Servizi e delle funzioni	Quantità media	5	
		Quantità significativa	8	
		Quantità elevata	10	
	Sistema normativo di riferimento	Non turbolento	0	
		Turbolento	4	
	Complessità attività	Media	5	
		Significativa	8	
		Elevata	10	
	Grado di complessità delle relazioni esterne ed interne	Basso	2	
		Medio	4	
		Alto	6	
	Numero di dipendenti assegnati	In considerazione dell'esiguo numero di dipendenti dell'Ente, il punteggio massimo verrà assegnato al Servizio con minor numero di dipendenti e, per gli altri Servizi, gradualmente ridotto in base al numero crescente di dipendenti assegnati.	0 - 5	
Quantità di profili professionali coordinati	Il punteggio massimo verrà assegnato al Servizio con maggior numero di profili da coordinare e, per gli altri Servizi, gradualmente ridotto in base al numero decrescente di profili da coordinare.	0 - 5		
Professionalità richiesta Punti 20	Grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	Medio	5	
		Significativo	10	
		Elevato	20	
			100	

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CAT. D

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Fino a 60 punti	€ 5.000,00
Da 61 a 70 punti	Da € 5.000,01 a € 8.000,00
Da 71 a 80 punti	Da € 8.000,01 a € 11.000,00
Da 81 a 90 punti	Da € 11.000,01 a € 14.000,00
Da 91 a 95 punti	Da € 14.000,01 a € 15.500,00
Da 96 a 100 punti	€ 16.000,00

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CAT. C

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Fino a 60 punti	3.000,00
Da 61 a 70 punti	Da € 3.000,01 a € 4.500,00
Da 71 a 80 punti	Da € 4.500,01 a € 6.000,00
Da 81 a 90 punti	Da € 6.000,01 a € 7.500,00
Da 91 a 95 punti	Da € 7.500,01 a € 9.000,00
Da 96 a 100 punti	€ 9.500,00