



COMUNE DI STIGLIANO

AREA AMMINISTRATIVA

Provincia di Matera

Regolamento “per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative”

Regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 95 del 24/06/2019



COMUNE DI STIGLIANO

AREA AMMINISTRATIVA

Provincia di Matera

SOMMARIO

Art. 1 – Campo di applicazione

Art. 2 – Strutture organizzative e posizioni organizzative

Art. 3 – Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

Art. 4 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria D

Art. 5 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria C

Art. 6 – Disposizioni particolari per l'ipotesi di incarico ad interim di P.O. a personale già incaricato di P.O.

Art. 7 – Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art. 8 – Incarico e revoca della posizione organizzativa

Art. 9 – Norme finali



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.

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

- 1) L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione in albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
- 2) Ai sensi dell'art. 17, comma 1 CCNL 2016- 2018, i responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.
- 3) La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita, tenuto conto dei criteri di conferimento dell'incarico indicati nel presente atto, con provvedimento del Sindaco, per un periodo massimo di 3 (tre) anni sia per la Cat. D che per la Cat. C e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
- 4) L'incarico di responsabile di struttura apicale viene conferito nei modi e nei termini previsti dal presente regolamento.
- 5) 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) Le posizioni di lavoro di cui all'art. 13 CCNL, come richiamate nel comma 1 del precedente articolo, possono essere assegnate a dipendenti classificati nella categoria D sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito nelle modalità di cui al presente regolamento.
- 2) Ove 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 oppure per enorme mole di lavoro che potrebbe compromettere il buon andamento delle attività amministrative, 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. Il possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali è appurato in sede di valutazione dei *curricula*, come previsto dall'art. 8 del presente regolamento.



- 3) Il conferimento di posizione organizzativa a personale della categoria C è ammesso 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 di categoria D 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, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa effettuata secondo le modalità e i criteri stabiliti nel presente regolamento.
- 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 complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative istituite.

Art. 5 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria C

- 1) Nell'ipotesi richiamata dal comma 2 dell'art. 3, il trattamento economico accessorio del personale di categoria C 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. Tale retribuzione esclude ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi incluso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.
- 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, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa effettuata secondo le modalità e i criteri stabiliti nel presente regolamento.
- 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 complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative istituite.



Art. 6 - Disposizioni particolari per l'ipotesi di incarico ad interim di P.O. a personale già incaricato di P.O.

- 1) 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 sola retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore compenso la cui misura può variare dal 15% al 25% della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. I criteri per la definizione della percentuale di detto compenso sono previsti nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance* dell'Ente, e tengono conto della complessità delle attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, della graduazione dell'incarico di P.O. conferito *ad interim* e del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 7 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

- 1) Il Comune di Stigliano riconosce a ciascuna posizione organizzativa un valore retributivo, definito *retribuzione di posizione*, così come previsto dall'art. 15 del CCNL del comparto funzioni locali relativo al triennio 2016-2018. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene tenuto conto dei parametri e dei rispettivi livelli di graduazione, come riportati nella tabella di cui all'**allegato A**.
- 2) La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alle **funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata**.
- 3) Per dare attuazione alle prescrizioni dei commi precedenti, prima dell'assegnazione degli incarichi di posizione, il Comune definisce l'elenco complessivo delle funzioni e attribuisce, a ciascuna di essa, un valore economico, in ragione dei seguenti fattori:
 - a) **Trasversalità**, in relazione all'ampiezza della funzione con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con altri settori dell'ente.
 - b) **Complessità operative o strutturale**, riguardante oggettive criticità che condizionano il regolare esercizio della funzione, sia con riferimento all'eventuale carenza o inadeguatezza di risorse, sia per la difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere.
 - c) **Esposizione a rischio o contenzioso**, relativa, in particolar modo ad aspetti oggettivi quali la esposizione a: rischio corruttivo (risultante nel PTPC), richieste di accesso agli atti, trattamento dei dati.
 - d) **Attività di accertamento o sanzionatoria**, con riferimento all'esercizio di attività finalizzate a determinare l'applicazione di obblighi di pagamento in corrispondenza di obblighi previsti da norme di legge o per effetto di sanzioni per violazione delle norme vigenti.
 - e) **Attività di controllo e presidio**, relativa all'esercizio di azioni finalizzate alla verifica della conformità di atti, azioni, manufatti ecc. rispetto alle prescrizioni normative, nonché all'attività di prevenzione o verifica preventiva.
 - f) **Specializzazione professionale**, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione.
 - g) **Responsabilità economico – finanziaria in entrata/uscita**, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde, sia con riferimento all'entrata che alla spesa.
- 4) La determinazione del valore da attribuire alle P.O. istituite nell'Ente è effettuata in relazione al punteggio conseguito in sede di graduazione.



- 5) Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.
- 6) Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi. Il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.
- 7) Le operazioni di graduazione delle Posizioni Organizzative sono effettuate dal Nucleo di Valutazione e trasmesse alla Giunta Comunale per la presa d'atto.
- 8) Il valore della posizione organizzativa conferita viene riportato nell'atto di conferimento dell'incarico di responsabilità.

Art. 8 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

- 1) Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenuto conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti. In particolare, ai fini della valutazione dell'idoneità all'attribuzione dell'incarico, il Sindaco, previa valutazione dei curricula che perverranno a seguito di avviso pubblicato all'Albo Pretorio per gg. 10, tiene conto dei seguenti fattori:
 - a) requisiti culturali posseduti;
 - b) valutazione conseguita nei tre anni precedenti;
 - c) anzianità di servizio;
 - d) esperienza maturata nelle funzioni da attribuire;
 - e) idoneità all'assunzione di responsabilità in relazione ai programmi da realizzare;
- 2) Il conferimento di incarico di posizione organizzativa deve essere motivato e deve riportare il riferimento ai fattori elencati nel comma precedente, senza il necessario utilizzo di misurazioni, ma con riferimento ad elementi certi e comprovati che giustifichino la scelta.
- 3) Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione non positiva della performance in esito a procedimento conforme all'art. 14, comma 4 CCNL 2016-2018.
- 4) La individuazione dei casi di performance non positiva è demandata al Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
- 5) 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. 9 - Norme finali

- 1) Per tutto quanto non previsto dal presente atto si rinvia alle vigenti disposizioni di legge e di contrattazione.
- 2) Il presente Regolamento viene pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nella sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti Generali".