



COMUNE
DI SANTA
MARIA
MAGGIORE

COMUNE DI SANTA MARIA MAGGIORE

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

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 64 del 28/10/2019

INDICE

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 Categoria D

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

Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art. 7 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

Art. 8 - Valutazione annuale

Art. 9 - Regime orario

Art. 10 - Disposizioni finali

Allegato A)

Allegato B)

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 disposto degli articoli 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016- 2018 sottoscritto in data 21 maggio 2018.
2. L'Amministrazione istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e 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 ad 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.
3. Possono essere incaricati della titolarità di posizione delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

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 di 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità; gli stessi incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.
3. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 1 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
4. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano 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. 3

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL, 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.
3. La presenza in organico di una categoria D, anche in servizio presso altra struttura, non consente la deroga di cui al precedente comma 1.

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% dell'indennità di posizione.

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 CCNL 2016-2018 varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 lordi per tredici mensilità.
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% dell'indennità di posizione.

Art. 6

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
2. La competenza di determinare gli importi delle varie posizioni organizzative, secondo gli indicatori di cui all'allegato A) che ne determinano la pesatura è dell'organismo di valutazione.
3. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) L'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
 - d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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;
 - e) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - f) 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'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Art. 7

Incarico e revoca della 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 all'art. 4 del presente regolamento.
3. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL, ove all'interno dell'Ente 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. La presenza in organico di una categoria D, anche in servizio presso altra struttura, non consente la deroga di cui al precedente comma 3.
5. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta, nell'ambito della retribuzione di risultato, l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico ad interim.
6. 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.
7. 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. 8

Valutazione annuale

1. L'Ente per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destina a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione di tutte le

posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento e che sono corrisposte a carico del proprio bilancio.

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte dell'organismo di valutazione, in base ai criteri indicati nell'allegato B).
3. 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.
4. 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

Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 10

Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", " sotto sezione di 1° livello "Disposizioni generali" – sotto sezione di 2° livello "Atti generali", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., ed entra immediatamente in vigore al termine della pubblicazione.

ALLEGATO “A”
Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire
alle Posizioni Organizzative

Criterio	SPECIFICA DELLA GRADUAZIONE	PUNTEGGIO	
		DA	A
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	Unità operativa caratterizzata da elevato grado di specializzazione e affidamento di funzioni plurime e attività gestionali contraddistinte per la loro elevata complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di elevato contenuto e rilevanza strategica per l’Ente ovvero caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale o con funzioni di coordinamento e vigilanza sull’intera attività dell’Ente.	40	
	a) Unità operativa caratterizzata da rilevante grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l’Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategia per l’Ente e/o rilevante qualificazione professionale.	20	25
	Unità operativa caratterizzata da adeguato grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l’Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategia per l’Ente e/o rilevante qualificazione professionale.	10	15
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Unità operativa caratterizzata da elevato grado di complessità organizzativa.	30	
	b) Unità operativa caratterizzata da rilevante grado di complessità organizzativa.	20	25
	Unità operativa caratterizzata da adeguato grado di complessità organizzativa.	10	15
RESPONSABILITÀ GESTIONALI	c) Elevata entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero elevata eterogeneità delle attività e capacità progettuale e propositiva.	30	
	Rilevante entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero considerevole eterogeneità delle attività e notevole capacità progettuale e propositiva.	20	25
	Adeguate entità delle risorse umane finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero consistente eterogeneità delle attività e limitata capacità progettuale e propositiva.	10	15
QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	d) Alto grado di specializzazione richiesta per l’espletamento dei compiti affidati.	30	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l’espletamento dei compiti affidati.	20	25
	Adeguate grado di specializzazione richiesta per l’espletamento dei compiti affidati.	10	15

Una volta calcolato per ciascuna posizione organizzativa il valore di posizione definitivo, la posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione che ne determina l'importo da liquidare.

A tal fine sono individuate le seguenti fasce di retribuzione di posizione:

CATEGORIA D

DA	40	A	60	PUNTI:	EURO	5.000,00
DA	61	A	80	PUNTI:	EURO	8.000,00
DA	81	A	100	PUNTI:	EURO	10.000,00
DA	101	A	120	PUNTI:	EURO	12.000,00
DA	121	A	125	PUNTI:	EURO	14.000,00
DA	126	A	130	PUNTI:	EURO	16.000,00

CATEGORIA C

DA	40	A	60	PUNTI:	EURO	3.000,00
DA	61	A	80	PUNTI:	EURO	5.000,00
DA	81	A	100	PUNTI:	EURO	6.000,00
DA	101	A	120	PUNTI:	EURO	7.000,00
DA	121	A	125	PUNTI:	EURO	8.000,00
DA	126	A	130	PUNTI:	EURO	9.500,00

ALLEGATO "B"
Valutazione dell'attività svolta
ai fini del riconoscimento dell'indennità del risultato

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di posizione organizzativa è soggetto a specifica e periodica valutazione, con cadenza annuale.
2. La valutazione viene effettuata dall'organismo di valutazione. In relazione alle attività svolte ed ai risultati conseguiti l'organismo, con adeguata motivazione e sulla base di specifici report di rilevazione viene riconosciuto un punteggio fino a 100. La valutazione è da considerarsi positiva se il dipendente riporta un punteggio non inferiore a 60.
3. I criteri cui sarà parametrato il giudizio sono i seguenti:

Grado di conseguimento degli obiettivi del perseguimento degli stessi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta, o da analoghi strumenti di programmazione:	Max. pt. 30
Grado di capacità di promuovere la qualità dei servizi offerti nel rispetto dei termini procedurali, della correttezza tecnico - amministrativa degli atti, dei provvedimenti e dei pareri proposti, adottati e resi, senza eccessivi formalismi:	Max. pt. 20
Grado di funzionalità della struttura cui è preposto e del corretto impiego delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate:	Max. pt. 20
Capacità di relazioni all'interno e all'esterno della struttura, attraverso un fattivo spirito collaborativo nei confronti di Amministratori, colleghi e utenti:	Max. pt. 10
Grado di coinvolgimento nei processi dell'Amministrazione e capacità propositive:	Max. pt. 20

4. La valutazione positiva comporta la conferma dell'incarico ricoperto e la corresponsione del risultato.
5. In caso di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione l'organismo di valutazione acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia. Il procedimento è avviato con la contestazione al dipendente delle mancanze che potrebbero dar luogo alla revoca e concedendo al dipendente stesso un termine non inferiore a 10 giorni per controdedurre.
6. La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente, viene comunicata al sindaco il quale, sentito il Segretario comunale, con proprio provvedimento revoca l'incarico. La revoca comporta la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato.
7. L'esito della valutazione periodica è comunicato al dipendente ed è riportato nel fascicolo personale.
8. La retribuzione di risultato, relativamente a quanto destinato ai sensi dell'articolo 8 comma 1, spetta nelle seguenti misure:
 - Intera (dal 25% in su a seconda di quanto destinato annualmente dall'Ente) se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente periodo un punteggio compreso tra 85 e 100 punti;
 - media (data dalla % finanziata detratta l'indennità minima riconoscibile pari al 15%; il risultato ottenuto viene diviso per 2 e aggiunto alla predetta misura minima del 15%) se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 70 e 84 punti;
 - minima (15%) se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 60 e 69 punti.