



COMUNE DI NOCERA TERINESE

(PROVINCIA DI CATANZARO)

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 18.08.2020

ESECUTIVO DAL _____

Il presente Regolamento Abroga il Precedente Regolamento approvato con deliberazione di
G.C. N. 08/2019

Premessa

Il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 disciplina *ex novo* l'area delle posizioni organizzative che, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, è riconducibile alla sfera di responsabilità di direzione dei Servizi/Uffici formalmente individuati nel modello organizzativo adottato, quindi, il vertice dell'organizzazione amministrativa.

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 nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

Art.2 - Struttura dell'Ente e posizioni organizzative

1. Nell'ambito della struttura dell'Ente, sono istituite posizioni di lavoro per l'esercizio di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità (Aree), caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e dall'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

2. All'incarico della responsabilità di Area compete una retribuzione di posizione determinata secondo i criteri definiti dalla metodologia prevista nel presente Regolamento, in attuazione degli artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018.

3. Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

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 assorbe tutte le

competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale.

2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.

3. nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o presso servizi in convenzione, ferma la disciplina generale, al dipendente può essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del CCN, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diversi sedi di lavoro.

Art.4 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In base a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del vigente CCNL 2016-2018 relativo al comparto Funzioni Locali, la responsabilità delle strutture apicali, previa verifica delle capacità professionali di cui al comma 5 del precedente articolo, è conferita al personale inquadrato nella Categoria D.
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, 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.
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.5- 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 del 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. La predetta retribuzione è applicabile anche all'ipotesi eccezionale prevista ai commi 2 e 3 del precedente articolo 3, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000, salvo, ove sussistano i presupposti, l'attribuzione dei compensi aggiuntivi di cui all'art. 18 del vigente CCNL.

4. Qualora la **posizione organizzativa** sia affidata a **dipendenti con rapporto di lavoro parziale** e comunque non inferiore al 50%, il valore dell'indennità di posizione deve essere riproporzionato in relazione all'orario di lavoro effettivamente svolto.
5. 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.
6. Nell'ipotesi di cui al punto 4 il riproporzionamento della retribuzione di risultato consegue in via automatica.

Art.6- 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. 7- Disposizioni particolari per l'ipotesi di incarico ad interim di P.O. a personale già incaricato di P.O.

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

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'**allegato A**, così articolati: a) complessità organizzativa, b) professionalità richiesta, c) autonomia gestionale.
2. Ciascuno dei parametri si articola in fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato

di seguito:

- a. complessità organizzativa (max 40)
 - b. professionalità richiesta (max 20)
 - i. e) autonomia gestionale (max 40)
3. Una volta assegnata la retribuzione di posizione la stessa può essere aggiornata qualora si verificano mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale in relazione al PEG, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano un aumento o diminuzione del punteggio.
4. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatesi in via di fatto.

Art. 9- Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il PEG, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018.

2. Per il conferimento dell'incarico sono definiti specifici requisiti professionali, coerenti con il ruolo da ricoprire e collegati alle esperienze di servizio e formative, non tralasciando altri aspetti ritenuti utili, diversificati in relazione alla tipologia di posizione organizzativa e, se rilevante, ai contenuti di ciascuna tipologia riguardo alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare (funzione della posizione organizzativa).

Sono quindi individuati i seguenti requisiti:

a) esperienza, in particolare collegata:

- alla direzione di Uffici;
- alla gestione di risorse;
- alla variegata tipologia di attività;
- alla tipologia di provvedimenti istruiti o prodotti realizzati;
- alla tipologia di responsabilità esercitate, in termini di istruttoria, adozione.ecc.;

b) formazione, in particolare derivante:

- dal livello scolastico posseduto;
- dalle specializzazioni conseguite;
- dalla formazione aggiuntiva posseduta;

c) potenziale, in particolare collegata alla valutazione della prestazione:

- capacità di conseguire i risultati;
- attitudine a ruoli di gestione/studio/ derivante dai comportamenti organizzativi ;
- orientamento all'innovazione e miglioramento del lavoro;
- . di lavorare in gruppo; ecc...).

Ciascun requisito è individuato in via preventiva, al fine di conseguire un corretto riscontro con il curriculum professionale dei possibili candidati .

L'individuazione dell'incaricato è effettuata dal Sindaco sulla base di specifica relazione che riscontra, per ciascun requisito, il possesso della professionalità richiesta.

Nel caso in cui la scelta dell'incaricato coinvolga più collaboratori , e soprattutto se più di uno possiede requisiti idonei e analoghi, la predetta relazione evidenzia, per ciascuno, il possesso della professionalità richiesta e si conclude con la motivazione della scelta finale.

3. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 del presente regolamento.

4. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, non possono superare la durata del mandato dell'Amministrazione Comunale e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi , o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi e comunque secondo le previsioni del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

5. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere .

6. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 5 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.

7. 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. 10 - Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La graduazione della retribuzione di posizione è deliberata dalla Giunta Comunale su proposta di pesatura formulata dal Nucleo di Valutazione nel rispetto **degli indicatori riportati nell'Allegato A**, utilizzando apposita **scheda secondo l'Allegato B**.

Art. 11- Sistema di valutazione

1. L'incarico della responsabilità di settore è sottoposto a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione secondo il Sistema di Misurazione della Performance vigente;
2. A seguito del processo di valutazione annuale è liquidata la componente retributiva di risultato nella misura e nei limiti previsti dalla normativa, dal vigente CCNL e dal Regolamento di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di G.C. n. 12 del 31/01/2018.

Art. 12 - Regime orario

1. 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, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, 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.

Art. 13 - Disposizioni finali- Esecutività -Abrogazioni

Il presente Regolamento costituisce appendice del vigente regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Per le norme nello stesso non richiamate, si applicano le norme di legge e della contrattazione nazionale di categoria vigenti in materia.

Lo stesso è immediatamente esecutivo ed abroga il precedente Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 08 del 02/07/2019 nonché eventuali altre disposizioni contenute in precedenti atti.

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", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

ALLEGATO "A" - SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1) Complessità organizzativa - punteggio massimo 40

1.1 Grado di responsabilità verso l'esterno (max 10 p)

Esercizio di Funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	punti 0
Funzioni caratterizzate prevalentemente da frequenti relazioni con cittadini ed interni	punti da 1 a 5
Funzioni che richiedono prevalentemente relazioni con professionisti o imprese	punti da 6 a 8
Funzioni che prevedono relazioni con utenti, professionisti, imprese ed altre istituzioni	punti 10

1.2 Articolazione della struttura assegnata (max 10 p) (% rispetto alla dotazione dell'ente)

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10%	Punti 5
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 10 e 15%	Punti 7
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 15 e 20%	Punti 8
Struttura dotata di un numero di collaboratori superiore al 20%	Punti 10

1.3 Entità risorse finanziarie assegnate (max 10 p)

Gestione di tipo ordinario (solo spesa corrente)	Punti 5
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + entrate correnti)	Punti 7
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti)	Punti 8
Gestione di risorse ed elaborazione di documenti di programmazione	Punti 10

1.4 Variabilità del sistema normativo di riferimento (max 10 p)

Certezza e stabilità normativa	Punti 0
Frequente variabilità normativa	Punti da 1 a 5
Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	Punti da 6 a 8
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori	Punti 10

2) Professionalità richiesta - punteggio massimo 20

2.1 Competenza manageriale e professionale richiesta (max 10 p)

Competenze di tipo generico	Punti 0
La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro	Punti da 1 a 5
La posizione si caratterizza per l'attribuzione di specifiche responsabilità	Punti da 6 a 8
Oltre all'attribuzione di specifiche responsabilità, si avvale anche del supporto di professionisti esterni	Punti 10

2.2) **Grado di specializzazione richiesto (max 10 p)**

Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	Punti 0
Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale	Punti da 1 a 5
Attività che richiede specifica professionalità	Punti da 6 a 8
Attività che richiede specifici titoli di studio	Punti 10

3) Autonomia gestionale (max fino alla concorrenza di 40)

Attribuzione di 5 punti per ciascuna voce

1. Funzioni di vicesegretario
2. Rilascio di autorizzazioni o concessioni
3. Amministrazione del patrimonio
4. Erogazione di sovvenzioni o contributi
5. Servizi socio assistenziali
6. Attività contrattuale
7. Attività di progettazione
8. Gestione retributiva e contributiva
9. Relazioni con imprese o professionisti
10. Attività di rappresentanza in delegazione trattante
11. Rapporti con organi di controllo e revisione contabile
12. Responsabilità di servizi ad interim nell'ente o presso altri comuni
13. Gestione degli strumenti di pianificazione territoriale
14. Gestione e riscossione dei tributi
15. Assistenza agli organi politici
16. Gestione e controllo degli orari di servizio del personale
17. Funzioni di componente CUC
18. Rapporto con banche ed istituzioni finanziarie

Fasce di attribuzione del valore di posizione

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIPENDENTI CATEGORIA C	Meno di (e fino) a 50 punti- Valore retribuzione di posizione 3.500 Euro
	Da 51 a 54 punti – Valore retribuzione di posizione 5.000 Euro
	Da 55 a 60 punti – Valore retribuzione di posizione 5.800 Euro
	Da 61 a 64 punti – Valore retribuzione di posizione 6.300 Euro
	Da 65 a 70 punti – Valore retribuzione di posizione 6.800 Euro
	Da 71 a 74 punti – Valore retribuzione di posizione 7.300 Euro
	Da 75 a 80 punti – Valore retribuzione di posizione 7.800 Euro
	Da 81 a 85 punti – Valore retribuzione di posizione 8.300 Euro
	Da 86 a 90 punti – Valore retribuzione di posizione 8.800 Euro
	Da 91 a 95 punti – Valore retribuzione di posizione 9.300Euro
	Da 96 a 100 punti – Valore retribuzione di posizione 9.500 Euro

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIPENDENTI CATEGORIA D	Meno di (e fino) a 50 punti- Valore retribuzione di posizione 5.000 Euro
	Da 51 a 54 punti – Valore retribuzione di posizione 5.500 Euro
	Da 55 a 60 punti – Valore retribuzione di posizione 6.000 Euro
	Da 61 a 64 punti – Valore retribuzione di posizione 6.500 Euro
	Da 65 a 70 punti – Valore retribuzione di posizione 7.000 Euro
	Da 71 a 74 punti – Valore retribuzione di posizione 7.500 Euro
	Da 75 a 80 punti – Valore retribuzione di posizione 9.000 Euro
	Da 81 a 85 punti – Valore retribuzione di posizione 10.500 Euro
	Da 86 a 90 punti – Valore retribuzione di posizione 12.000 Euro

	Da 91 a 95 punti – Valore retribuzione di posizione 13.500Euro
	Da 96 a 100 punti – Valore retribuzione di posizione 16.000 Euro

SCHEDA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SETTORE	NOMINATIVO RESPONSABILE

DECORRENZA

1) Complessità organizzativa - punteggio massimo 40

1.1 Grado di responsabilità verso l'esterno (max 10 p)

Esercizio di Funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	
Funzioni caratterizzate prevalentemente da frequenti relazioni con cittadini ed interni	
Funzioni che richiedono prevalentemente relazioni con professionisti o imprese	
Funzioni che prevedono relazioni con utenti, professionisti, imprese ed altre istituzioni	

1.2) Articolazione della struttura assegnata (max 10 p) (% rispetto alla dotazione dell'ente)

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10%	
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 10 e 15%	
Struttura semplice con un numero di collaboratori compreso tra il 15 e il 20%	
Struttura dotata di un numero di collaboratori superiore al 20%	

1.3) Entità risorse finanziarie assegnate (max 10 p)

Gestione di tipo ordinario (solo spesa corrente)	
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + entrate correnti)	
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti)	
Gestione di risorse ed elaborazione di documenti di programmazione generale	

1.4) Variabilità del sistema normativo di riferimento (max 10 p)

Certezza e stabilità normativa	
Frequente variabilità normativa	
Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori	

3) Professionalità richiesta - punteggio massimo 20

3.1) Competenza manageriale e professionale richiesta (max 10 p)

Competenze di tipo generico	
La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro	
La posizione si caratterizza per l'attribuzione di specifiche responsabilità	
Oltre all'attribuzione di specifiche responsabilità, si avvale anche del supporto di professionisti esterni	

3.2) Grado di specializzazione richiesto (max 10 p)

Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	
Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale	
Attività che richiede specifica professionalità	

Attività che richiede specifici titoli di studio	
--	--

4) Autonomia gestionale (max fino alla concorrenza di 40)

Attribuzione di 5 punti per ciascuna voce

1. Funzioni di vicesegretario	
2. Rilascio di autorizzazioni o concessioni	
3. Amministrazione del patrimonio	
4. Erogazione di sovvenzioni o contributi	
5. Servizi socio assistenziali	
6. Attività contrattuale	
7. Attività di progettazione	
8. Gestione retributiva e contributiva	
9. Relazioni con imprese o professionisti	
10. Attività di rappresentanza in delegazione trattante	
11. Rapporti con organi di controllo e revisione contabile	
12. Responsabilità di servizi ad interim nell'ente o presso altri comuni	
13. Gestione degli strumenti di pianificazione territoriale	
14. Gestione e riscossione dei tributi	
15. Assistenza agli organi politici	
16. Gestione e controllo degli orari di servizio del personale	
17. Funzioni di componente CUC	
18. Rapporto con banche ed istituzioni finanziarie	
TOTALE	

Riepilogo del punteggio attribuito

1	Complessità organizzativa	
2	Professionalità richiesta	
3	Autonomia gestionale	
	TOTALE GENERALE	

Data