

COMUNE DI VIGNOLO

PROVINCIA DI CUNEO

SERVIZIO PERSONALE

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

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE.

ART.2 - STRUTTURE ORGANIZZATIVE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

ART.3 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO.

ART.4 -CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.

ART.5 - INCARICO E REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

ART. 6 - VALUTAZIONE ANNUALE E CONTRADDITTORIO.

ART. 7 - PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

ART. 8 - NORME FINALI.

Allegato n. 1 - metodologia di pesatura e punteggi di valutazione delle posizioni organizzative

Allegato n. 2 - scheda pesatura retribuzione di posizione

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 C.C.N.L. 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018.

Art.2 Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Tutti i responsabili di servizio, appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata secondo i criteri generali stabiliti nel presente regolamento.

2. Nel caso in cui l'Ente sia privo in organico di dipendenti classificati nella categoria D, la responsabilità dei servizi può essere attribuita a dipendenti classificati nella categoria C o B, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 17, comma 3 del vigente C.C.N.L., qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D ma non siano in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria oppure nel caso 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 di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

4. La responsabilità del servizio è attribuita con specifica disposizione del Sindaco tramite formale provvedimento (decreto) da adottarsi per un periodo massimo non superiore a 3 anni, rinnovabile seguendo le medesime formalità.

5. L'Ente può avvalersi della particolare formalità organizzativa di cui al comma 3 del presente articolo 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, si potrà eventualmente procedere anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

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, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del C.C.N.L. 2016-2018.

2. L'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria D varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.

3. Nelle ipotesi considerate dall'art. 2, comma 2 e 3, del presente Regolamento, l'importo della retribuzione di posizione dei dipendenti di categoria C o B varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità.

4. Il dipendente di categoria C a cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori.

5. I criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato vengono definiti dalla contrattazione decentrata integrativa destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale della performance a cura dell'Organo comunale di valutazione.

6. Ai sensi del comma 6 dell'art. 15 del vigente C.C.N.L., 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, è attribuito al suddetto dipendente un ulteriore importo la cui misura varia dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. Nella definizione di tale percentuale, l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

7. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del C.C.N.L. 22/1/2001 e confermata all'art. 17, comma 6 del vigente C.C.N.L., le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito specificato:

- l'ente di provenienza corrisponde le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti ma riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, con onere a proprio carico;
- l'ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato sulla base della graduazione della posizione attribuita e dei criteri stabiliti, con riproporzionamento sulla base della ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggior gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea, possono corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% della stessa.

Art.4 Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione delle posizioni organizzative non deve essere intesa come mero adempimento amministrativo necessario al fine della corresponsione di una quota della retribuzione ma è strumento di differenziazione retributiva connessa alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e rilevanza delle relative responsabilità amministrative e gestionali ed alla variabilità della loro importanza relativa nel tempo.

2. E' necessario pertanto che la graduazione delle posizioni organizzative sia tenuta costantemente aggiornata, in virtù delle modificazioni della struttura organizzativa, della mutata complessità delle attività e delle attribuzioni delle singole posizioni organizzative e in generale in qualsiasi momento si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione.

3. La graduazione delle posizioni organizzative deve essere certificata dall'Organo comunale di valutazione, in quanto soggetto per legge e regolamento deputato alla valutazione delle prestazioni del personale con incarico dirigenziale (o di posizione organizzativa), ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150 del 27/10/2009 e delle disposizioni regolamentari comunali di sua attuazione, in virtù della necessità di assicurare la coerenza dei sistemi di valutazione e misurazione della performance adottati dall'Ente.

4. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A.
5. Effettuata la graduazione delle posizioni organizzative l'ammontare del fondo, decurtata della quota complessivamente destinata alla retribuzione di risultato, viene diviso per il totale dei punteggi attribuiti e ripartito tra le posizioni organizzative in base ai punteggi assegnati a ciascuna.

Art.5 Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di titolari di 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 della categoria D, con propri decreti.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 del presente regolamento. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni e 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 della performance individuale del dipendente interessato.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene riassegnato alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 6 Valutazione annuale e contraddittorio

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale, a cura dell'Organo comunale di valutazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
2. Dal punteggio, conseguito annualmente a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo definitivo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa, calcolato con i criteri stabiliti dal vigente sistema comunale di misurazione e valutazione della performance in rapporto al valore del compenso della retribuzione di posizione assegnato nell'atto di nomina a tale incarico.

Art. 7 Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La pesatura delle posizioni organizzative viene effettuata secondo la metodologia e gli indicatori riportati nell'Allegato A e, a seguito di certificazione da parte dell'Organo comunale di valutazione, viene proposta al Sindaco per il tramite della Giunta Comunale, ai fini dell'adozione dei relativi atti di nomina di titolari.

Art. 8 Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo.
2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
3. Esso è pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione "amministrazione trasparente" del Comune, per garantirne una adeguata pubblicità e conoscenza.

METODOLOGIA DI PESATURA E PUNTEGGI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In attuazione di quanto definito nell'apposito regolamento comunale, la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione, riferiti rispettivamente alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente, i primi due, ed alla rilevanza delle relative responsabilità amministrative e gestionali, gli ultimi due:

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in relazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore prevede un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 28/87
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore produce, in questo caso, un peso ponderale pari a 17/87
3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti, rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 15/87
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per verso i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori o fornitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione, in rapporto alle altre posizioni. In questo caso il fattore assume un peso ponderale pari a 27/87.

La valutazione di tali fattori viene, in concreto, effettuata mediante i seguenti parametri e relativi punteggi:

Fattore	Parametro	Graduazione	Punteggio
Complessità e dimensione compiti affidati	Complessità gestionale generale dell'unità organizzativa gestita	1 servizio gestito	5
		da 2 a 5 servizi gestiti	10
		da 6 a 10 servizi gestiti	20
		oltre 10 servizi gestiti	22
	Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività assegnati alla Posizione Organizzativa	Massima complessità	6
		Media complessità	3
		Modesta complessità	2
Consistenza risorse affidate	Risorse umane gestite dalla posizione organizzativa	Nessun dipendente	0
		2 dipendenti	3
		Oltre 2 dipendenti	5
	Risorse finanziarie gestite /controllate dalla posizione organizzativa	Fino a 200,00 euro	5
		Da 200.001 a 1.000.000	7
		Da 1.000.001 a 2.000.000	9
		Oltre 2.000.000,00	12
Rilevanza organizzazione interna	Complessità delle proposte di delibera di Giunta Comunale di Consiglio e di provvedimenti di valore esterno	Proposte di elevata competenza specialistica e/o innovative	15
		Proposte di media competenza specialistica	10
		Proposte di bassa competenza specialistica /ordinarie	5
Impatto esterno	Numero procedure di affidamento fornitura beni, servizi e lavori gestite	Fino a 5 procedure	5
		Tra 6 e 20 procedure	10
		Oltre 20 procedure	12
	Oggetto delle Determinazioni e atti amministrativi gestiti	Elevato contenuto e responsabilità diretta, con massima complessità tecnica	15
		Discreto contenuto e responsabilità diretta, con discreta complessità tecnica	8
		Modesto contenuto e responsabilità diretta, con modesta complessità tecnica	5

SCHEMA DI PESATURA DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Denominazione posizione: Area			
Fattore	Parametri	Descrizione motivazione	Punteggio assegnato
Complessità e dimensione compiti affidati	Complessità gestionale dell'unità organizzativa gestita		
	Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività assegnati alla Posizione Organizzativa		
Consistenza risorse affidate	Consistenza risorse umane gestite dalla posizione organizzativa		
	Consistenza Risorse finanziarie gestite dalla posizione organizzativa		
Rilevanza organizzazione interna	Complessità delle proposte di delibera di Giunta Comunale di Consiglio		
Impatto esterno	Numero procedure di affidamento fornitura beni, servizi e lavori gestite		
	Oggetto delle Determinazioni/atti amministrativi gestiti		
	Totale punti attribuiti		

Il compenso di ciascuna retribuzione di posizione si ottiene dividendo l'importo complessivo della somma (s) destinata a tale scopo (al netto dell'importo da utilizzare per il pagamento della retribuzione di risultato) per il numero totale dei punteggi assegnati alle posizioni organizzative individuate dall'Ente (pt) e moltiplicando tale risultato per il punteggio ottenuto da ciascuna di tali posizioni (pi), come dalla seguente formula:

s (somma destinata)
 _____ x pi (punteggio individuale) =

pt (punteggio totale)