

*COMUNE DI GIOI
PROVINCIA DI SALERNO*

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

Approvato con delibera G.M. n. 33 del 09.04.2019

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.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

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 tre anni e possono essere rinnovati con la medesimo 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 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% delle risorse complessive.

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 parametri di cui all'allegato **A**).
2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione ed è effettuata nel rispetto degli indicatori, riportati nell'Allegato **A**).
3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato **B**).
4. La pesatura 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 conferisce gli incarichi alle posizioni organizzative 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 massimo di tre anni e sono rinnovabili.
4. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta 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.
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.6

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, 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 di cui al comma 3, 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. 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 ed entrata in vigore

1. Il presente regolamento il presente Regolamento entrerà in vigore il quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione della delibera di approvazione del Regolamento medesimo all'Albo Pretorio;
2. Con l'entrata in vigore del presente Regolamento, si riterranno abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell' Ente eventualmente vigenti in materia.
3. E' fatto obbligo, a chiunque spetti, di osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
4. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "**Amministrazione Trasparente**" sotto sezione di 1° livello "**Disposizioni generali**" – sotto sezione di 2° livello "**Atti generali**".

PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

| PARAMETRI | VARIABILI | INDICATORI | PUNTEGGIO DISPONIBILE | PUNTEGGIO ATTRIBUITO |
|--|--|---|-----------------------|----------------------|
| Strategicità della posizione Punti 25 | NESSUNA | Davalutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto al programma annuale il medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nel Documento Unico di Programmazione e nel Piano Esecutivo di Gestione | 0-25 | |
| Livello di responsabilità Punti 30 | RESPONSABILITA' GIURIDICA | Davalutare in rapporto all'ipodi responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate | 0 - 10 | |
| | RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA | Davalutare in base alla articolazione e complessità delle serviziie uffici da coordinare | 0 - 10 | |
| Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 30 | RESPONSABILITA' ECONOMICA | Davalutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate od spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate | 0 - 10 | |
| | | Quantità elevata di attività omogenee | 4 | |
| | | Quantità media di attività omogenee | 6 | |
| | | Quantità minima di attività omogenee | 10 | |
| | | Non turbolento | 0 | |
| | | Turbolento | 4 | |
| | | Atti ripetitivi | 4 | |
| | | Atti parzialmente ripetitivi | 7 | |
| | | Atti non ripetitivi | 10 | |
| | | Prevalentemente interni | 2 | |
| Destinatari delle attività della posizione | Sia interni che esterni | 4 | | |
| | Prevalentemente esterni | 6 | | |
| | | 6 | | |
| Professionalità richiesta Punti 15 | Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati | Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati | 15 | |
| | | Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati | 10 | |
| | | Equo grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati | 5 | |



RESPONSABILE _____

| | |
|-----|--|
| 100 | |
|-----|--|



FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

CATEGORIA C

| PUNTEGGIO | FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE |
|------------------|--------------------------------------|
| 60 a 63 | 3.000,00 |
| 64 a 67 | 3.500,00 |
| 68 a 70 | 4.000,00 |
| 71 a 73 | 4.500,00 |
| 74 a 76 | 5.000,00 |
| 77 a 80 | 6.000,00 |
| 81 a 83 | 6.500,00 |
| 84 a 86 | 7.000,00 |
| 87 a 89 | 7.500,00 |
| 90 a 92 | 8.000,00 |
| 93 a 95 | 8.500,00 |
| 96 a 98 | 9.000,00 |
| 99 a 100 | 9.500,00 |