



COMUNE DI SANT'ANGELO del PESCO
(Provincia di Isernia)

**REGOLAMENTO SUI CRITERI PER LA
GESTIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**
(Art. 13 e seguenti del CCNL Funzione Locali del 21 maggio 2018)

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 68 del 15/9/2020)

Art. 1 **Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Sant'Angelo del Pesco, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.

Art. 2 **Strutture organizzative e posizioni organizzative**

1. Possono essere incaricati della titolarità di posizioni organizzative esclusivamente i dipendenti che appartengono alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali ed alle condizioni ivi indicate.

Art 3 **Criteri di conferimento degli incarichi**

1. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità all'art 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del Sindaco, nel rispetto della struttura organizzativa dell'ente e delle vigenti disposizioni normative e del CCNL di categoria ;
2. Se nell'ente sono presenti dipendenti di categoria D, il Sindaco attribuisce l'incarico di posizione organizzativa a tali dipendenti e, in via temporanea ed eccezionale, nelle ipotesi ed alle condizioni previste dall'art 17, commi 3, 4 e 5 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, può conferire l'incarico di posizione organizzativa anche al personale di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
3. Se nell'ente sono previsti solo dipendenti di categoria C, ai sensi dell'art 13, comma 2, del CCNL 21 Maggio 2018, negli enti privi di categoria D, la disciplina delle posizioni organizzative si applica ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;
4. Ai fini dell'**individuazione del soggetto cui conferire l'incarico**, il Sindaco effettua la scelta tenendo conto, in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) titoli culturali e professionali;
 - c) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - d) capacità professionale sviluppata (*di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; etc...*) nonché attitudini a ricoprire il ruolo;
 - e) esperienza acquisita, anche in riferimento all'anzianità di servizio nell'area.

Art 4 **Scadenza, rinnovo e revoca dell'incarico**

1. Ciascun incarico di posizione organizzativa decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento.
2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.
4. Gli incarichi possono essere revocati, con atto scritto e motivato:
 - a) per intervenuti mutamenti organizzativi
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14 del CCNL.
5. Nell'ipotesi di cui al precedente somma 4 lett b), dovranno essere espressamente e chiaramente indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientranti nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa;
6. La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco il quale, prima di procedere all'adozione del decreto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale se aderisce o conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.
7. L'atto di revoca comporta:
 - a) la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa;
 - b) la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato connesse.
8. In caso di scadenza a seguito della cessazione del mandato del Sindaco, gli incarichi sono automaticamente prorogati per 45 giorni e comunque fino al conferimento dei nuovi incarichi, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

Art 5 Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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;
 - f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) 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'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art 6 **Retribuzione di posizione**

1. Il presente Regolamento individua i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il presente Regolamento tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

Art 7 **Procedimento di graduazione delle posizioni organizzative**

1. La valutazione delle posizioni attiene al ruolo organizzativo necessario all'ente, pertanto la stessa apprezzerà la posizione, non la persona che l'occuperà. Tale valutazione è infatti precedente all'attribuzione degli incarichi.
2. La procedura prevede che il Nucleo di Valutazione/OIV, valutati tutti i profili organizzativi e funzionali dell'ente, pesi il valore della posizione, ai fini della graduazione di tutte le posizioni organizzative, applicando i criteri previsti dal presente Regolamento.
3. La pesatura e graduazione delle posizioni organizzative è approvata dalla Giunta che, su proposta del Nucleo di Valutazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio e sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico di ciascuna posizione organizzativa.
4. La graduazione delle posizioni organizzative va effettuata applicando i criteri di cui all'Allegato A del presente regolamento.
5. La graduazione deve tenere conto della complessità, della rilevanza, delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

Art 8 **Criteri di pesatura delle posizioni organizzative**

1. La metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:
 - **Strategicità:** è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato;
 - **Complessità organizzativa e decisionale:** sono considerate:
 - il numero e la tipologia di risorse umane assegnate;
 - la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate;
 - il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione;
 - la variabilità delle normative e il conseguente livello di aggiornamento necessario;

- il livello di specializzazione richiesto (grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali);
 - **Responsabilità da assumere:** sono considerati:
 - il grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali);
 - la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;
 - **Complessità relazionale:** sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate.
2. Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della scheda di valutazione di cui all'**allegato A**), funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione.
3. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione	Punteggio
Strategicità	Da 1 (min) a 3 (max)
Complessità organizzativa e decisionale	Da 1 (min) a 5 (max)
Responsabilità da assumere	Da 1 (min) a 5 (max)
Complessità relazionale	Da 1 (min) a 3 (max)

Art 9

Raccordo tra pesatura delle posizioni e valore economico della relativa retribuzione di posizione

1. In applicazione di quanto stabilito dall'art 15 del CCNL del 21.05.2018, la soglia economica massima del valore della retribuzione di posizione organizzativa di categoria D è fissata in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00. Essendo l'importo minimo stabilito dal contratto corrispondente ad € 5.000,00, non possono essere istituite posizioni organizzative la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite. Ne consegue che
2. Pertanto, nell'ipotesi di cui al comma 1, per le posizioni organizzative di categoria D dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.
3. Sempre a norma dell'art 15 del CCNL del 21/05/2018, nelle ipotesi di cui all'art. 13, comma 2 (incarichi ai dipendenti di categoria C o B negli enti privi di posizioni di categoria D) o 17, commi 2 e 3 (incarichi, in via eccezionale e temporanea, a personale di categoria C, nei comuni 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), del CCNL del 21.05.2018, 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.
3. Pertanto nell'ipotesi di cui al comma 3, il valore/punto è proporzionalmente rideterminato e corrisponde ad Euro 593,73.

5. In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 per i casi di cui al precedente periodo). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra.

6. Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL del 21.05.2018 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di comuni¹) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50%, ai sensi dell'art. 53, comma 3, del predetto CCNL del 21.05.2018).

Art 10 **Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.
3. In conformità a quanto stabilito dall'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Art 11 **Incarichi ad interim**

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa, la responsabilità può essere attribuita ad interim, con decreto del Sindaco, ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio nell'ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Nel caso di cui al precedente punto, al dipendente è attribuito, per la durata dell'incarico ad interim e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale suddetta è determinata dalla Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di valutazione/OIV, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi;
3. Nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa.

¹ Con la possibilità del soggetto utilizzatore di corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del secondo alinea del suddetto comma 6, di importo non superiore al 30% della stessa.

Art. 12

Orario di lavoro dei titolari di posizione organizzativa.

1. Al dipendente incaricato di posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il rispetto del limite minimo di ore stabilito dal contratto di lavoro, da computarsi in relazione al mese solare;
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate nell'anno solare di riferimento.

Art 13

Decorrenza e Disposizioni finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di avvenuta esecutività della relativa deliberazione di approvazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
2. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

SCHEMA PER LA PESATURA E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Fattori valutativi	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
Strategicità (da min 1 a max 3 punti)	
Complessità organizzativa e decisionale (da min 1 a max 5 punti)	
Responsabilità da assumere (fino a un max di 5 punti)	
Complessità relazionale (fino a un max di 3 punti)	
Totale generale	Massimo 16 punti	

Per i dipendenti di categoria D

Si moltiplicano i punti assegnati alla posizione per il valore di un punto che è pari ad Euro 1.000,00 (*Euro Mille*)

Pertanto, ad esempio, se una posizione viene pesata con 16 punti, la retribuzione di posizione assegnata sarà calcolata nel seguente modo:

$$16 \text{ (punti)} \times 1000 = 16.000,00 \text{ Euro}$$

Per i dipendenti di categoria C

Si moltiplicano i punti assegnati alla posizione per il valore di un punto che è pari ad Euro 593,75 (*Euro Cinquecentonovantatre/Settatacinque*)

Pertanto, ad esempio, se una posizione viene pesata con 16 punti, la retribuzione di posizione assegnata sarà calcolata nel seguente modo:

$$16 \text{ (punti)} \times 593,75 = 9.500,00$$