



**Comune di
CASTELLANA GROTTA**

**REGOLAMENTO
per
CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE,
INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Art. 1 - Campo di applicazione.....	2
Art. 2 - Oggetto.....	2
Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	2
Art. 4 - Incarico e revoca della posizione organizzativa	3
Art. 5 – Fasce di graduazione e calcolo della retribuzione di posizione	4
Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative.....	4
Art. 7 – Rideterminazione delle Posizioni Organizzative	6
Art. 8 –Norme Finali	6
ALLEGATO “A” - Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative	8

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative (artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Nel Comune di Castellana Grotte, privo di personale con qualifica dirigenziale, ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 17 del riferito CCNL, sono titolari delle posizioni organizzative i responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa dell'Ente.
3. 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 - Oggetto

1. Per "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.
2. Le posizioni organizzative sono graduate ai fini dell'attribuzione delle relative responsabilità e del trattamento economico, tenendo conto di parametri connessi alla:
 - collocazione nella struttura
 - complessità organizzativa
 - responsabilità gestionale interna ed esterna
3. Tale istituto contrattuale collega il valore di ogni posizione all'interno dell'organizzazione con il conseguente processo di differenziazione retributiva.
4. La valutazione delle posizioni viene effettuata con riferimento alle attività previste e non al reale contributo dei singoli responsabili; alle posizioni corrispondono condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, capacità o competenze. L'individuazione delle aree delle posizioni organizzative è quindi direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Ente.

Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di 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; nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL2016-2018 varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.
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 destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
4. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 18 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 4 - 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 interessato.
2. Tutti i dipendenti in servizio, appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente regolamento. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 2016- 2018, nei comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi 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, per 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. L'Ente può avvalersi della particolare facoltà di cui sopra, 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. Gli incarichi possono essere conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili.
4. Gli incarichi possono essere revocati dal Sindaco prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione:
 - ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza di accertamento di risultati negativi.
5. In caso di revoca anticipata dell'incarico l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di persona di sua fiducia. La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare della

posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la data di revoca medesima, ma comporta, dalla data di decorrenza, l'immediata perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 5 – Fasce di graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per gli incaricati di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato A, con articolazione nelle seguenti fasce di attribuzione:

Fascia	Misura della Retribuzione di posizione
A	Max previsto da norme contrattuali
B	90% del Max previsto da norme contrattuali
C	80% del Max previsto da norme contrattuali
D	70% del Max previsto da norme contrattuali
E	60% del Max previsto da norme contrattuali
F	Min previsto da norme contrattuali

Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La definizione dei punteggi attribuiti a ciascuna posizione è effettuata dalla Giunta Comunale con proprio atto, su proposta del NIV, in relazione alle informazioni ed indagini rilevate dagli strumenti della programmazione, dal controllo di gestione e dalla relazione diretta con la struttura organizzativa dell'Ente.
2. La valutazione di ciascuna posizione è di tipo oggettivo ed è effettuata indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa e, qualora fosse ricoperta, indipendentemente dal livello di prestazione fornito dalla persona che la occupa.
3. All'atto dell'istituzione di nuove aree di posizione organizzativa, si provvede contestualmente alla loro graduazione.
4. La valutazione delle posizioni è aggiornata ogni qualvolta si determinino variazioni rispetto ai criteri stabiliti dal sistema di valutazione o a seguito di modificazioni della struttura organizzativa dell'Ente.
5. Come evidenziato nell'allegato i fattori di valutazione sono 3:

- A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA;**
- B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA;**
- C) RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ESTERNE.**

I tre fattori di valutazione sono poi suddivisi in 9 sotto-fattori. Il peso finale delle varie posizioni è determinato dalla sommatoria dei punteggi dei 9 sotto-fattori di valutazione. Tale peso

determinerà la fascia di attribuzione e conseguentemente il valore della Retribuzione di Posizione, in base alle somme disponibili in bilancio.

Nel seguente prospetto sono indicate le modalità di correlazione tra il punteggio attribuito a ciascuna posizione e la relativa fascia retributiva:

Fascia A	700 punti e oltre
Fascia B	Da 650 a 699 punti
Fascia C	Da 600 a 649 punti
Fascia D	Da 550 a 599 punti
Fascia E	Da 500 a 549 punti
Fascia F	Meno di 500 punti

A ciascuna delle sei fasce corrisponderà pertanto una diversa Retribuzione di Posizione secondo quanto previsto all'art.5.

Nel seguente prospetto è riportata una descrizione dei contenuti dei singoli parametri di valutazione:

- I. Sotto-fattore **A1 - GRADO di AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE**: Valuta l'autonomia della posizione organizzativa in relazione alla sua collocazione nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente.
- II. Sotto-fattore **A2 - GRADO di AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI**: Valuta l'autonomia della posizione organizzativa in relazione alla tipologia di attività previste per la stessa.
- III. Sotto-fattore **A3 - GRADO di COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE**: Rileva la natura delle conoscenze richieste dalla posizione per lo svolgimento delle funzioni assegnate (giuridico - amministrative, legali, contabili, fiscali, economico-finanziarie, informatiche, tecniche, ecc.).
- IV. Sotto-fattore **A4 - VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA / POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE**: Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'Ente, individuando il livello di rilevanza che le aree di intervento assegnate assumono in tale contesto.
- V. Sotto-fattore **B1 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE**: Valuta il livello di difficoltà che la posizione organizzativa viene ad avere nella gestione delle relazioni interne dell'Ente.
- VI. Sotto-fattore **B2 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE**: Valuta il livello di complessità della struttura, con particolare riferimento all'incidenza dei rapporti con l'utenza esterna.
- VII. Sotto-fattore **B3 - CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE**: Rileva il grado di complessità organizzativa in base al numero dei dipendenti assegnati alla posizione organizzativa.

- VIII. Sotto-fattore **C1 - RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)**: Valuta l'ammontare delle risorse economiche assegnate alla posizione e la responsabilità di gestione delle stesse, riferita sia alle entrate che alle spese.
- IX. Sotto-fattore **C2 - EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO**: Rileva le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo anche in relazione alle attività di studio e di ricerca necessarie.

Per la determinazione del punteggio finale, determinante della fascia di attribuzione, la sommatoria dei punteggi attribuiti secondo i 9 parametri sopra esposti viene a sua volta moltiplicata per il **parametro "plus"**, rappresentato nell'allegato A). Tale parametro è un moltiplicatore finale che viene utilizzato esclusivamente per le posizioni alle quali sono attribuite responsabilità di progetti che abbiano particolare valore strategico. Esso consiste in un moltiplicatore che incrementa il valore finale (da 1 a 1,3).

Art. 7 – Rideterminazione delle Posizioni Organizzative

1. In caso di brevi assenze, comunque non superiori ai 30 giorni, i responsabili di Posizioni Organizzativa sono tenuti a sostituirsi reciprocamente senza che quest'ultima circostanza muti la generale struttura organizzativa dell'Ente. La sostituzione effettiva sarà determinata, di volta in volta, tramite provvedimento del Sindaco. Tali sostituzioni non daranno luogo ad incrementi delle rispettive indennità di posizione.
2. In caso di copertura ad interim di un titolare di P.O. di una o più Posizioni Organizzative ulteriori rispetto a quella originaria, il titolare di P.O. in questione matura la possibilità di conseguire una retribuzione di risultato addizionale. Nel rispetto del comma 6 dell'art.15 del CCNL 2016/2018 – Personale Comparto funzioni Locali – del 21.05.2018, tale eventuale retribuzione di risultato addizionale sarà determinata così come di seguito:
 - a. dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi allo stesso;
 - b. pro quota in base alla durata dell'interim rispetto al totale dell'esercizio finanziario di riferimento;
 - c. sulla scorta della valutazione effettuata dal NIV;
3. In caso di rilevante modificazione della macrostruttura organizzativa dell'Ente si provvederà alla rideterminazione della graduazione delle mutate aree di posizione organizzativa.

Art. 8 –Norme Finali

1. Il presente regolamento, ai sensi dell'art. 10 delle Preleggi, entra in vigore dopo la sua pubblicazione, per quindici giorni consecutivi, all'Albo Pretorio on-line del Comune e abroga, per la materia, tutte le disposizioni regolamentari già vigenti nell'Ente.

-
2. Il presente Regolamento è pubblicato nel link “Amministrazione Trasparente”, in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente in materia.

**ALLEGATO "A" - Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle
Posizioni Organizzative**

Graduazione delle posizioni dirigenziali				Settore x		
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max		Scala di valutazione	Punteggio	
A) Collocazione nella struttura	A1) GRADO DI AUTONOMIA INTERNA	100	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità	Alto=100		
			La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite	Medio=80		
	A2) GRADO DI AUTONOMIA ESTERNA	100	La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	Basso=60		
			L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è elevata con ricorrente possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	Alto=100		
	A3) GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE	100	L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è media con possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	Medio=80		
			L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è modesta	Basso=60		
	A4) VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA / POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE	50	Specificità della prestazione professionale richiesta, per la quale siano necessarie competenze difficilmente reperibili sul mercato. Necessità di interpretazioni ed analisi originali	Elevata=100		
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste particolari capacità personali e professionali, che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche rilevanti per lo	Media=80		
	TOTALE - FATTORE "A"	350	Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste normali capacità personali e professionali	Bassa=60		
			Attività finalizzate all'attivazione e al rafforzamento del collegamento e della comunicazione fra l'Ente ed i suoi interlocutori esterni	Elevata=50		
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'Ente, a media routinizzazione, aventi principalmente interlocutori esterni	Media=30		
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'Ente, ad alta routinizzazione, aventi principalmente interlocutori interni	Bassa=10		
			TOTALE - FATTORE "A"			

Graduazione delle posizioni organizzative					Settore x	
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max		Scala di valutazione	Punteggio	
B) Complessità organizzativa	B1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	50	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con gli altri settori dell'Ente, ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione	Alta=50		
			La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente	Media=30		
	B2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	100	La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno del settore	Bassa=10		
			La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni, e l'andamento stesso del settore è notevolmente influenzato dalla qualità di tali relazioni	Alta=100		
	B3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	100	La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni.	Media=80		
			La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	Bassa=60		
	TOTALE - FATTORE "B"	250	Risorse umane gestite superiori al 20% del totale "pesato" dell'Ente ((tot. liv. D x 1) + (tot liv. C x 0,6) + (tot liv. B x 0,4) + (tot liv. A x 0,3))	Elevata=100		
			Risorse umane gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale "pesato" dell'Ente	Media=80		
				Risorse umane gestite inferiori al 10% del totale "pesato" dell'Ente	Ridotta=60	

C) Responsabilità Gestionali interne/esterne	C1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)		Risorse economico finanziarie gestite superiori al 20% del totale del PEG dell'Ente	Elevate=100	
		100	Risorse economico finanziarie gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale del PEG dell'Ente	Media=80	
			Risorse economico finanziarie gestite inferiori al 10% del totale del PEG dell'Ente	Ridotte=60	
	C2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO		Quadro normativo in forte evoluzione, con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure	Elevate=100	
		100	Quadro normativo in evoluzione	Media=80	
			Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	Bassa=60	
		TOTALE - FATTORE "C"	200		
		Fattore "PLUS"		fattore moltiplicativo di valore compreso tra 1 e 1,3	
		TOTALE - COMPLESSIVO ("A"+"B"+"C") x Fattore "PLUS"	800		