



Comune di Serracapriola
Provincia di Foggia

**REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI
GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE DI
SERRACAPRIOLA (FG).**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.----- del -----.

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 3 (tre)anni rinnovabile con la medesima formalità.
2. Nel conferimento dell'incarico è privilegiata l'anzianità di servizio nell'area e nella qualifica, nonché si terrà conto della professionalità acquisita.
3. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3
Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative attribuite a personale della categoria C

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.4
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale Categoria D

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. Rimangono esclusi dalla omnicomprensività della retribuzione di posizione e di risultato i compensi indicati nell'articolo 18 del C.C.N.L. – Funzioni Locali del 21.05.2018.
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.
4. In applicazione dell'articolo 17, comma 6 del C.C.N.L. 2016-2018 la retribuzione di posizione può

essere incrementata nella misura massima del 30% nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato in convenzione.

Art.5

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria C

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. 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.

Art.6

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - 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 della Performance è viene svolta entro il 31 gennaio di ogni anno. In caso di invarianza della pesatura rispetto all'anno precedente la stessa sarà attestata da apposito verbale del Nucleo di Valutazione della Performance.
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.7

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.
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 3 (tre)anni e sono rinnovabili.
4. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 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, 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali.
5. 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.
6. La revoca dell'incarico, da attuare secondo le modalità e sulla base dei presupposti indicati dall'articolo 14 del C.C.N.L. 2016-2018 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.

7. In caso di revoca anticipata l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 8
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.

3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 9
Clausola di invarianza

1. L'ammontare complessivo delle retribuzioni di posizione e di risultato annualmente previsto – per sola quota di propria competenza in caso di svolgimento di servizi in convenzione – deve rispettare, fino al termine della sua vigenza, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2 del D.lgs.n. 75/2017.

Art. 10
Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.

2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.

3. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "Amministrazione Trasparente" sotto sezione "Disposizioni generali".

ALLEGATO A

TABELLA PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

RESPONSABILE

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO
Strategicità della posizione Punti 10	NESSUNA	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio-lungo periodo dell' Ente connessi alla posizione stessa e riscontrabili nel D.U.P.	min 0 - max 10	
Livello di Responsabilità Punti 30	Responsabilità giuridica Punti 10	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	min 0 - max 10	
	Reponsabilità organizzativa Punti 10	Da valutare in base all'articolazione e complessità dei servizi	min 0 - max 10	
	Responsabilità economica Punti 10	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate sia in termini di entrate che di uscite e in relazione dell'effettivo grado di autonomia, rispetto a soggetti terzi, nei relativi procedimenti.	min 0 - max 10	
Complessità della struttura gestita Punti 20	Sistema normativo di riferimento Punti 2	Non complesso	0	
		Complesso	min 1 - max 4	
	Complessità Attività Punti 10	Atti ripetitivi	min 0 - max 4	
		Atti ripetitivi e atti non ripetitivi	min 5 - max 6	
		Atti programmatori, Atti ripetitivi e Atti non ripetitivi	min 7- max 10	
	Destinatari delle attività della posizione Punti 6	Prevalentemente interno	min 0 - max 2	
		Prevalentemente esterni	min 3 - max 4	
		Interni e Esterni	min 5 - max 6	
Professionalità richiesta Punti 40	Alto grado di specializzaione richiesta per l'espletamento dei compiti assegnati		min 21 - max 40	
	Medio grado di specializzaione richiesta per l'espletamento dei compiti assegnati		min 11 - max 20	
	Basso grado di specializzaione richiesta per l'espletamento dei compiti assegnati		min 0 - max 10	

ALLEGATO B

FASCE RETRIBUTIVE

Punteggio Totale	Retribuzione di posizione cat. D	Servizi in convenzione	Punteggio Totale	Retribuzione di posizione cat. C	Servizi in convenzione
fino a 60	€ 5.000,00	€ 6.500,00	fino a 50	€ 3.000,00	€ 3.900,00
da 61 a 70	€ 8.000,00	€ 10.400,00	da 51 a 60	€ 5.000,00	€ 6.500,00
da 71 a 80	€ 12.000,00	€ 15.600,00	da 61 a 70	€ 7.000,00	€ 9.100,00
da 81 a 100	€ 16.000,00	€ 20.800,00	da 71 a 100	€ 9.500,00	€ 12.350,00