



# **COMUNE DI MONTALBANO JONICO** **(Provincia di Matera)**

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 08/07/2019

## **INDICE**

Art. 1 – Disposizioni generali	3
Art. 2 – Area delle posizioni organizzative	3
Art. 3 – Criteri generali per il conferimento dell’incarico	3
Art. 4 – Retribuzione di posizione e di risultato	3
Art. 5 – Graduazione delle posizioni organizzative	4
Art. 6 – Valutazione e retribuzione di risultato	5
Art. 7 – Incarico ad interim	5
Art. 8 – Attribuzione incarico in deroga (art. 17, terzo co., CCNL 21.05.2018)	6
Art. 9 – Durata dell’incarico	6
Art. 10 – Revoca dell’incarico	6
Art. 11 – Orario di lavoro degli incaricati di posizione organizzativa	7
Art. 12 – Entrata in vigore	7
<b>Allegato A) Metodologia valutazione posizioni organizzative</b>	<b>8</b>
<b>Allegato B) Scheda da compilare a cura del Nucleo di valutazione</b>	<b>11</b>

### **Art.1 - Disposizioni generali**

1. Con il presente regolamento vengono disciplinati i criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art.13 e segg. del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018.

### **Art.2 - Area delle posizioni organizzative**

1. In conformità all'art.17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 21.05.2018, nel Comune di Montalbano Jonico, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art.13 e ss. dello stesso CCNL.

2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della retribuzione di posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'Ente.

3. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato. L'incarico di responsabilità, in conformità all'art.109, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000, è assegnato ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.17 comma 1 e 2 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (Aree) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

### **Art.3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Area in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D", salvo quanto previsto dal successivo art.8, che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

- a) **esperienza lavorativa maturata** presso l'ente, oppure anche presso altri enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) **professionalità e competenza** espressa mediante il possesso di titoli accademici (diploma di maturità o diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico da assegnare.
- c) **capacità di direzione e integrazione organizzativa** espressa anche mediante l'assenza di contenzioso o di conflitti interpersonali.

### **Art.4 - Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art.18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018. La correlazione tra i compensi di cui all'art.18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è disciplinata dal contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Montalbano Jonico.

#### **Art.5 - Graduazione delle posizioni organizzative**

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'Ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.

2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

3. La graduazione deve tenere conto la complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

4. In caso di variazione delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, si procede ad una nuova graduazione delle stesse.

5. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:

INCARICO P.O. CATEGORIA D) - ART.15, co.2, CCNL 21.05.2018

	fascia	Limiti massimi retribuzione di posizione
1	fino a punti 60	€.5.000,00
2	da punti 61 a punti 65	€.5.500,00
3	da punti 66 a punti 70	€.6.500,00
4	da punti 71 a punti 75	€.7.500,00
5	da punti 76 a punti 80	€.8.500,00
6	da punti 81 a punti 85	€.9.500,00
7	da punti 86 a punti 90	€.11.500,00
8	da punti 91 a punti 95	€.13.500,00
9	da punti 96 a punti 100	€.16.000,00

INCARICO P.O. CATEGORIA C) - ART.15, co.3, CCNL 21.05.2018

	fascia	Limiti massimi retribuzione di posizione
1	fino a punti 60	€. 3.000,00
2	da punti 61 a punti 65	€. 3.500,00
3	da punti 66 a punti 70	€. 4.000,00
4	da punti 71 a punti 75	€. 4.500,00
5	da punti 76 a punti 80	€. 5.500,00
6	da punti 81 a punti 85	€. 6.500,00
7	da punti 86 a punti 90	€. 7.500,00
8	da punti 91 a punti 95	€. 8.500,00
9	da punti 96 a punti 100	€. 9.500,00

**Art.6 - Valutazione e retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.15 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018.
4. Delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative viene destinata un'aliquota non inferiore al 15% e non superiore al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.
5. La ripartizione di tali somme tra i responsabili avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:
  - a) l'ammontare complessivo da attribuire al risultato viene suddiviso per il numero dei responsabili e successivamente suddiviso per 100, in quanto punteggio massimo conseguibile da ciascuno di essi;
  - b) il risultato così ottenuto costituisce "il valore del punto percentuale";
  - c) a conclusione del processo valutativo sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., a ciascun responsabile viene attribuita la retribuzione di risultato corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito per il "valore del punto percentuale".
6. I sopra indicati criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono recepiti in sede di contrattazione decentrata.

**Art.7 - Incarico ad interim**

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo 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.
3. La Giunta Comunale avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

**Art.8 - Attribuzione incarico in deroga (art.17, terzo co., CCNL 21.05.2018)**

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali , qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, 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, il Sindaco eccezionalmente può conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Nella ipotesi in cui vi siano più dipendenti inquadrati nella categoria C che dispongano potenzialmente della professionalità necessaria per poter ricevere un incarico di P.O. in deroga alla disciplina dell'articolo 13, comma 2, del CCNL 21.05.2018, alla individuazione del dipendente in possesso della categoria C a cui attribuire incarico di posizione organizzativa si procede tenendo conto dei seguenti indicatori valutativi: 1) possesso di titolo di studio utile per la concreta gestione operativa del Area avente necessità di cognizione specialistiche; 2) esperienza lavorativa maturata per poter condurre con competenza il Area; 3) eventuali procedimenti disciplinari; 4) capacità di direzione e integrazione organizzativa espressa anche mediante l'assenza di contenzioso o di conflitti interpersonali.
3. Di tale facoltà l'Ente può avvalersi 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.
4. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa dal presente regolamento nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

**Art.9 - Durata dell'incarico**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. Alla scadenza di durata dell'incarico, il Sindaco, verificherà la possibilità in concreto di operare la rotazione ordinaria degli incarichi dei Responsabili di Area tenuto conto del numero dei dipendenti apicali, del grado di specializzazione degli stessi, della fungibilità degli incarichi e della primaria necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

**Art.10 - Revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa possono essere revocati con atto motivato:
  - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.

3. L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- c) la non attribuzione della retribuzione di risultato, salvo il caso di revoca della posizione organizzativa per intervenuti mutamenti organizzativi.

4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

#### **Art.11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative**

1. Al dipendente incaricato della Posizione Organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.

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 a fine anno solare di riferimento.

#### **Art. 12 – Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, ed entra in vigore con la data di esecutività ovvero di immediata eseguibilità della deliberazione che lo approva.

## Allegato A) Metodologia valutazione posizioni organizzative

### 1. Premessa

Dal testo delle disposizioni del CCNL comparto Funzioni Locali 21.05.2018 che disciplinano la materia ed in particolare dall'art.15, comma 2, si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
- 2) il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a “parametri”;
- 3) tali parametri sono:
  - a. rilevanza organizzativa
  - b. complessità organizzativa
  - c. responsabilità gestionali interne ed esterne

Conseguentemente, ai fini della “pesatura” la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

### 2. Metodologia pesatura posizioni organizzative

Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio. Il valore economico della posizione economica viene fissato dalla Giunta Comunale, ai sensi del precedente art. 5, comma 1, tenendo conto del punteggio conseguito e del limite massimo previsto per la relativa fascia di punti.

Di seguito viene rappresentata l'articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

	incidenza
a. rilevanza organizzativa	20
b. funzione di direzione	40
c. responsabilità e complessità economico - gestionale	40
<b>totale</b>	<b>100</b>

#### **a. rilevanza organizzativa (max punti 20)**

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti dei soggetti interni (altre Aree/uffici/servizi) ed esterni (altre amministrazioni, cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini) dell'Ente:

1. rilascio di pareri/apposizione di visti (da 3 a 5)
2. trasmissione di informazioni (da 3 a 5)
3. effettuazione di attività di controllo (da 3 a 5)
4. attività di collaborazione (da 3 a 5)

il punteggio varia in relazione alla **frequenza** con la quale vengono forniti i pareri, i visti, le informazioni o vengono svolti i controlli e al **grado di complessità e problematicità** delle attività svolte

**b. funzione di direzione (max punti 40)**

si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

**b. 1 ampiezza ed eterogeneità (max punti 14)**

la posizione richiede interdisciplinarietà e interArealità	punti 14
la posizione richiede eterogeneità	punti 10
la posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo Areale	punti 7

**b. 2 professionalità e specializzazione (max punti 14)**

la posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	punti 14
la posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	punti 10
la posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	punti 5

**b. 3 risorse umane assegnate (max punti 6)**

la posizione coordina direttamente risorse umane fino a n. 2 dipendenti dell'Ente	punti 4
la posizione coordina direttamente risorse umane da n. 3 a n. 5 dipendenti dell'Ente	punti 5
la posizione coordina direttamente risorse umane = o > di n. 6 dipendenti dell'ente	punti 6

**b. 4 risorse economiche assegnate (max punti 6)**

la posizione gestisce annualmente risorse economiche < 250.000,00 euro	punti 4
la posizione gestisce annualmente risorse economiche da 250.000,00 a 500.000,00 euro	punti 5
la posizione gestisce annualmente risorse economiche > 500.000,00 euro	punti 6

**c. responsabilità e complessità economico – gestionale (max 40 punti)**

**c. 1 responsabilità e complessità gestionale (max 25 punti)**

la responsabilità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

	si/no
<b>rilascio di autorizzazioni</b>	occasionalmente (1) frequentemente (2) prevalentemente (3)
<b>amministrazione del patrimonio</b>	
<b>attività di controllo</b>	
<b>erogazione di contributi</b>	
<b>produzione di servizi a domanda individuale</b>	
<b>gestione del contenzioso</b>	
<b>attività di progettazione</b>	
<b>attività di programmazione</b>	
<b>relazioni con imprese o professionisti</b>	
<b>attività di regolamentazione</b>	
<b>relazioni con il pubblico</b>	
<b>attività di tipo sanzionatorio</b>	
<b>attività contrattuale</b>	
<b>gestione delle entrate</b>	
<b>attività tutela ambiente</b>	
<b>gestione rifiuti</b>	
<b>rappresentanza in giudizio</b>	
<b>presidio del territorio</b>	
<b>rapporto con organi giudiziari e organismi di controllo</b>	
<b>emissione di ordinanze</b>	

**c.2 responsabilità e complessità economica (max 15 punti)**

individua il grado di responsabilità economico gestionale che viene desunto dal valore complessivo delle risorse economiche attribuite alla posizione tramite il PEG, computando in tale valore tutte le risorse per le quali la posizione è responsabile dell'assunzione dell'impegno di spesa o dell'accertamento dell'entrata, tenendo conto non solo del quantum, ma anche della qualità e rilevanza della spesa o della entrata:

basso livello di responsabilità	punti 5
medio livello di responsabilità	punti 10
elevato livello di responsabilità	punti 15

**3. Fasce di retribuzione delle posizioni**

In relazione al punteggio ottenuto la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

INCARICO P.O. CATEGORIA D) - ART. 15, co. 2, CCNL 21.05.2018

	fascia	Limiti massimi retribuzione di posizione
1	fino a punti 60	€.5.000,00
2	da punti 61 a punti 65	€.5.500,00
3	da punti 66 a punti 70	€.6.500,00
4	da punti 71 a punti 75	€.7.500,00
5	da punti 76 a punti 80	€.8.500,00
6	da punti 81 a punti 85	€.9.500,00
7	da punti 86 a punti 90	€.11.500,00
8	da punti 91 a punti 95	€.13.500,00
9	da punti 96 a punti 100	€.16.000,00

INCARICO P.O. CATEGORIA C) - ART. 15, co. 3, CCNL 21.05.2018

	fascia	Limiti massimi retribuzione di posizione
1	fino a punti 60	€. 3.000,00
2	da punti 61 a punti 65	€. 3.500,00
3	da punti 66 a punti 70	€. 4.000,00
4	da punti 71 a punti 75	€. 4.500,00
5	da punti 76 a punti 80	€. 5.500,00
6	da punti 81 a punti 85	€. 6.500,00
7	da punti 86 a punti 90	€. 7.500,00
8	da punti 91 a punti 95	€. 8.500,00
9	da punti 96 a punti 100	€. 9.500,00

**Allegato B) Scheda da compilare a cura del Nucleo di valutazione**

Area \_\_\_\_\_

Macro fattori di valutazione	incidenza		fattori valutazione	valutazione
<b>a) rilevanza organizzativa</b>	<b>20</b>		rilascio di pareri/apposizione di visti (da 3 a 5 punti)	
			trasmissione di informazioni (da 3 a 5 punti)	
			effettuazione di attività di controllo (da 3 a 5 punti)	
			Attività di collaborazione (da 3 a 5)	
<b>b. funzione di direzione</b>	<b>40</b>		ampiezza ed eterogeneità (max punti 14)	
			professionalità e specializzazione (max punti 14)	
			risorse umane assegnate (max punti 6)	
			Risorse economiche assegnate (max punti 6)	
<b>c. responsabilità e complessità economico-gestionale</b>	<b>40</b>	c. 1 responsabilità e complessità gestionale max 25 punti	n. attività svolte occasionalmente (punti 1 x attività)	
			n. attività svolte frequentemente (punti 2x attività)	
			n. attività svolte prevalentemente (punti 3 x attività)	
		c. 2 responsabilità e complessità economico max 15 punti	basso livello di responsabilità (punti 5)	
			medio livello di responsabilità (punti 10)	
			alto livello di responsabilità (punti 15)	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>			

Fascia retribuzione di posizione

	fascia	retribuzione di posizione
Area _____	da punti ____ a punti ____	€. _____