INDICE

Art. 1 – Oggetto

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

Art. 3 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

Art. 4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale di Categoria D

Art. 5 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale di Categoria C

Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art. 7 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

Art. 8 - Valutazione annuale

Art. 9 - Entrata in vigore

Art. 10 – Disposizioni finali

Allegati:

- Allegato "A" – Criteri di Graduazione

- Allegato "B" - Fasce di attribuzione del Valore di Posizione

- Allegato "C" - Scheda di Valutazione /Pesatura della Posizione Organizzativa

Art. 1
Oggetto

1. Il presente regolamento definisce i criteri di graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli art. 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016-2018.
2. Nel Comune di Nocera Terinese, privo di personale con qualifica dirigenziale, sono titolari delle posizioni organizzative i responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa dell'Ente.

Art. 2
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'Area delle posizioni organizzative nelle quali il Comune risulta essere articolato sono conferiti con decreto Sindacale per un periodo non superiore a 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. 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

1. In deroga a quanto previsto dall' art. 13, comma 2 del CCNL 2016-2018, 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, 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, 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, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. I Comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente, 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. Nei Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti di natura tecnica gestionale possono essere attribuiti anche a componenti dell'organo politico, al fine di operare un contenimento della spesa.

Art. 4
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale di 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.
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 destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

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 CCNL 2016-2018 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.

Art. 6

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura – e 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 /O.I.V. ed è effettuata nel rispetto degli indicatori riportati nell' Allegato "A"
3. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato "B" del presente Regolamento.
4. La Giunta Comunale annualmente con apposito atto deliberativo aggiorna il valore economico di tali fasce in relazione alle mutate condizioni organizzative dell'Ente e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.
5. La graduazione della singola posizione organizzativa, di competenza del Nucleo di Valutazione, non è un mero adempimento amministrativo, ma uno strumento di differenziazione retributiva che tiene conto della diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e della variabilità della loro importanza relativa nel tempo. Essa è determinata dalla valutazione/pesatura della "*sedia vuota* ", non dalla valutazione della persona che la occupa.
6. La pesatura è proposta dal Sindaco che la recepisce nel decreto Sindacale di nomina dei titolari di P.O.
7. Nel caso in cui il sindaco proceda al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa prima che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto, integrativo dell'iniziale decreto Sindacale di nomina, è recepita la pesatura del Nucleo di Valutazione/O.I.V.

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, ei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale interessato.
2. Negli atti di conferimento dell'incarico è stabilito l'importo della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'art. 4 del presente Regolamento, fatta salva l'ipotesi di cui allo stesso articolo 4, comma 5.
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, del CCNL 2016-2018, 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 di categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

5. L'affidamento di un incarico *ad interim* ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico *ad interim*.

6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

7. Nel caso di revoca anticipata dell'incarico, di cui al comma 6, 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.

8. 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. 8

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione/O.I.V., in base ai criteri indicati nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* approvato dall'Ente.

2. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione della performance raggiunta dal titolare della P.O. nello svolgimento delle attività gestionali svolte è determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa secondo quanto stabilito nel sistema di Misurazione e Valutazione.

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

Art. 9

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della delibera di approvazione.

Art. 10

Disposizioni finali

1. Con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento per la Pesatura/Graduazione delle P.O., si riterranno abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente vigenti in materia.

2. Il presente regolamento è pubblicato per 15 giorni all'Albo Pretorio on line del Comune.

N.O.	CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO	PESO%
“A”	Collocazione nella struttura	90	30
“B”	Complessità organizzativa	60	20
“C”	Responsabilità	150	50
	TOTALE	300	100

CRITERI DI GRADUAZIONE	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
------------------------	-----------	------------	------------------------

Collocazione nella struttura [MAX PUNTI 90]	Rilevanza delle funzioni in relazione ai processi gestiti (Definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla p.o. in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite) [MAX PUNTI 30]	La posizione integra e coordina un numero limitato di processi sostanzialmente omogenei	5	
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei	15	
		La posizione integra e coordina un numero limitato di processi di natura eterogenea	20	
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi di natura eterogenea	30	
	Rilevanza strategica della posizione (Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione in riferimento agli atti adottati dall'Ente. Gli atti a valenza strategica sono i seguenti: Bilancio di previsione e consuntivo; Documento unico di Programmazione (D.U.P.); Programmazione del fabbisogno del personale; Programmazione triennale delle OO.PP.; Atti di pianificazione urbanistica e territoriale; Piano di protezione civile; Piano sociale di zona (PSZ); Statuto. [MAX PUNTI 30]	Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente	10	
		Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'Ente	20	
		E' responsabile di istruttoria di atti strategici per l'Ente	30	
	Conoscenze tecnico/professionali necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni (Esprime in termini di conoscenze personali di norme e procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto). MAX PUNTI 30	Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico – organizzativo)	10	
		Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro (giuridico, contabile, tecnico – organizzativo)	20	
		Cognizioni di tipo mono disciplinare di ampio spettro	30	
	TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO “A”			[MAX PUNTI 90]

<p style="text-align: center;">Complessità Organizzativa</p> <p>[MAX PUNTI 60]</p>	<p>Risorse umane (definisce la qualità e la quantità di risorse umane coordinate direttamente)</p> <p>[MAX PUNTI 10]</p>	La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane (fino a 5 unità)	5
		La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane superiore a 5 unità	10
	<p>Risorse strumentali (definisce la quantità e la qualità di risorse strumentali ossia attrezzature d'ufficio a disposizione)</p> <p>MAX PUNTI 5</p>	La posizione gestisce un numero limitato di risorse strumentali (fino a 5)	2
		La posizione gestisce un numero limitato di risorse strumentali (superiore a 5)	5
	<p>Risorse finanziarie (definisce la quantità di risorse finanziarie gestite dalla posizione)</p> <p>[MAX PUNTI 10]</p>	La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie in termini di spesa ed entrate correnti fino a un massimo di € 500.000	5
		La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie in termini di spesa ed entrate correnti superiori € 500.000	10
	<p>Sistema delle relazioni (Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la posizione intrattiene sia <u>all'interno dell'ente</u>: Consiglio Comunale; Commissioni Comunali; Sindaco; Giunta Comunale; Assessori; Segretario Comunale; Revisore dei conti; Nucleo di Valutazione, che <u>all'esterno dell'ente</u>: Ministero economia e finanze (MEF); Altri ministeri; Prefettura; Regione; Provincia; Commissioni Tributarie; Organizzazioni sindacali; Cittadini; Società partecipate; Istituti di credito; Tesoreria Comunale; Fornitori dell'ente.</p> <p>[MAX PUNTI 25]</p>	<u>La posizione opera entro un sistema di relazioni interno o esterno all'ente e circoscritto all'ambito funzionale</u> : I rapporti non sono numerosi, coinvolgono un numero limitato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate.	5
		<u>La posizione opera entro un sistema di relazioni interno o esterno all'ente e circoscritto all'ambito funzionale</u> : I rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate.	10

<p align="center">Complessità Organizzativa</p> <p align="center">[MAX PUNTI 60]</p>		<p><u>La posizione opera entro un sistema di relazioni interno o esterno all'ente e circoscritto all'ambito funzionale:</u> I rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate ma richiedono una gestione flessibile ad hoc.</p>	15
		<p><u>La posizione opera entro un sistema di relazioni interno o esterno all'ente e circoscritto all'ambito funzionale:</u> I rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono raramente procedure consolidate oltre a richiedere una gestione flessibile ad hoc.</p>	25
	<p>Tipologia dei processi (Definisce il livello di standardizzazione e il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione)</p> <p align="center">[MAX PUNTI 10]</p>	<p><u>La posizione opera prevalentemente con processi:</u></p> <p>a) standardizzati o regolamentati b) programmabili c) non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza</p>	5
		<p><u>La posizione opera prevalentemente con processi:</u></p> <p>a) Variabili b) Non ripetitivi o unici c) Non programmabili d) Sottoposti, di norma a termini perentori di scadenza</p>	10
<p>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO "B"</p>			MAX PUNTI 60

--	--	--	--

Responsabilità [MAX PUNTI 150]	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale (Prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione) [MAX PUNTI 30]	La posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale	10
		La posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una limitata flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo e procedurale	20
		La posizione opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (indirizzi e linee guida)	30
	Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività (Definisce il grado di responsabilità dagli elementi caratteristici dell'attività della posizione) MAX PUNTI 50	L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo ed interviene direttamente sui processi operativi	30
		L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo/tecnico/specialistico ed innovativo ed interviene fortemente sui processi di programmazione e sui risultati dell'intera organizzazione amministrativa	50
	Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza Definisce il grado di responsabilità in relazione al tipo ed all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestita dalla posizione MAX PUNTI 20	La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni. La qualità Dei servizi ha impatto interno all'ente.	10

		La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni. La qualità dei servizi ha impatto esterno all'ente solo su specifici settori del territorio.	15
		La posizione svolge attività o eroga servizi esterni che coinvolgono l'insieme della cittadinanza nella sua globalità o nella sua grande maggioranza. La qualità dei servizi ha impatto su ampi settori del territorio ed è di costante osservazione e valutazione da parte dei cittadini.	20
	Responsabilità derivante dalla funzione assoluta dalla della posizione organizzativa (Definisce il grado di responsabilità derivante dalla assunzione della funzione ricoperta e da particolari norme di legge e regolamenti o dalla rilevanza strategica di adempimenti per la funzionalità globale dell'ente) MAX PUNTI 50	Alla posizione sono attribuite responsabilità (civile, contabile amministrative) rinvenienti solo dalla assunzione della funzione "direzionale" Attività finalizzate alla formulazione di provvedimenti strategici necessari alla funzionalità globale dell'ente	20
		Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti oltre che dalla assunzione della funzione "direzionale" anche da: <ul style="list-style-type: none"> · Attività finalizzate alla formulazione di provvedimenti strategici necessari alla funzionalità globale dell'ente 	40
		<ul style="list-style-type: none"> · Funzioni assegnate alla posizione da particolari o specifiche norme di legge o regolamenti. 	50
			MAX PUNTI 150
	TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO "C"		

FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE

VALORI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 15, comma 2, C.C.,N.L. Personale Comparto Funzioni Locali triennio 2016 – 2018)
FINO a PUNTI 130	€ 5.000,00
DA PUNTI 131 A PUNTI 160	€ 8.000,00
DA PUNTI 161 A PUNTI 190	€ 10.000,00
DA PUNTI 191 A PUNTI 220	€ 12.000,00
DA PUNTI 221 A PUNTI 250	€ 14.000,00
DA PUNTI 251 A PUNTI 280	€ 15.000,00
DA PUNTI 281 A PUNTI 300	€ 16.000,00

SCHEMA DI VALUTAZIONE/PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

RESPONSABILE _____

AREA _____

N.O.	CRITERI	VARIABILI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
"A"	Collocazione nella struttura	Rilevanza delle funzioni	Da 5 a 30	
		Rilevanza strategica della posizione	Da 10 a 30	
		Conoscenze tecnico/professionali	Da 10 a 30	
PUNTEGGIO MASSIMO			60	
"B"	Complessità organizzativa	Risorse Umane	Da 5 a 10	
		Risorse strumentali	Da 2 a 5	
		Risorse finanziarie	Da 5 a 10	
		Sistema delle relazioni	Da 5 a 25	
		Tipologia dei processi	Da 5 a 10	
PUNTEGGIO MASSIMO			60	
"C"	Responsabilità	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale	Da 10 a 30	
		Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività	Da 30 a 50	
		Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza	Da 10 a 20	
		Responsabilità derivante dalla funzione assoluta dalla posizione organizzativa	Da 20 a 50	
PUNTEGGIO MASSIMO			150	
PUNTEGGIO TOTALE			300	