



**COMUNE DI CASTIGLIONE DEL LAGO**

**PROVINCIA DI PERUGIA**

**REGOLAMENTO**

**PER PESATURA, CONFERIMENTO E REVOCA**

**DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione della G.C. n. 94 del 16/05/2019

## INDICE

Art. 1 – Campo di applicazione

Art. 2 – Strutture organizzative e posizioni organizzative

Art. 3 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 4 – Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art. 5 – Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato

Art. 6 – Incarico e revoca della posizione organizzativa

Art. 7 – Valutazione annuale e retribuzione di risultato

Art. 8 – Pesatura delle posizioni organizzative

Art. 9 – Clausola di salvaguardia finanziaria

Art. 10 – Disposizioni finali

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 dell'art. 13 e seguenti del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018.

Art. 2

***Strutture organizzative e posizioni organizzative***

1. Possono essere incaricati della titolarità delle posizioni organizzative previste presso l'ente i dipendenti che appartengono alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi previste.

Art. 3

***Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato***

1. La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato costituiscono il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, salvo le eccezioni specificatamente previste dalla normativa.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente alla categoria D, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita in applicazione del presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. Alla retribuzione di risultato viene destinato un importo non inferiore al 15% della retribuzione di posizione attribuita in base alla graduazione di cui al comma precedente; tale importo è annualmente determinato in sede di PEG. Con separato atto di organizzazione sono definiti i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, secondo le previsioni di cui all'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018.
4. Nei casi in cui, alle condizioni e nel rispetto dei limiti di cui al CCNL, l'incarico di posizione organizzativa è attribuito a personale appartenente alla categoria C, 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.
5. Gli importi minimi e massimi di cui ai precedenti commi corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL del Comparto.
6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una unione dei comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004 può essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% della retribuzione stessa. Tale percentuale viene definita al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro ed in funzione dell'importanza strategica che tale prestazione ricopre anche per l'ente di appartenenza.
7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito 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*; tale importo viene definito in sede di decreto di incarico, in considerazione della complessità e del livello di responsabilità che caratterizza la specifica posizione organizzativa, nonché le competenze ad ognuna attribuita e il programma di lavoro previsto.

Nulla è a tale titolo dovuto in caso di sostituzione per assenza a qualsiasi titolo di periodo inferiore ai 60 gg.

#### Art. 4

##### ***Criteria per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione***

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri come di seguito articolati, valutati con i punteggi e rapportati con i pesi indicati:

Livello di complessità organizzativa: peso complessivo punti 40 (punti da 1 a 8 per ogni parametro):

- 1.a) Complessità ed instabilità del quadro normativo di riferimento
- 1.b) Complessità del sistema di relazioni interne con altre posizioni organizzative
- 1.c) Complessità del sistema di relazioni esterne con l'utenza con soggetti esterni aventi rappresentanza istituzionale
- 1.d) Complessità gestionale con riferimento alle risorse umane assegnate
- 1 e) Complessità gestionale con riferimento alle risorse finanziarie assegnate

Livello di responsabilità: peso complessivo punti 30 (punti da 1 a 10 per ogni parametro)

- 2.a) Livello di partecipazione ai processi di programmazione e controllo
- 2.b) Livello di autonomia gestionale ed organizzativa
- 2.c) Livello di responsabilità di prodotto e di risultato

Livello di rilevanza strategica: peso complessivo punti 30 (punti da 1 a 10 per ogni parametro)

- 3.a) Livello di rilevanza politico-strategica degli obiettivi da realizzare
- 3.b) Competenze specialistiche necessarie all'attuazione delle linee programmatiche
- 3.c) Complessità dei programmi da realizzare in rapporto alla *mission* dell'Ente

#### Art. 5

##### ***Criteria per la graduazione della retribuzione di risultato***

1. La graduazione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui al vigente regolamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

#### Art. 6

##### ***Incarico e revoca della posizione organizzativa***

1. Il Sindaco, tenuto conto delle previsioni dell'art 109 del TUEL, degli artt. 13 e 14 del CCNL 21/05/2018, nonché degli obiettivi assegnati con il PEG o piano delle *performance*, conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei

programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria, nonché delle risultanze della *performance* individuale.

2. Gli incarichi sono conferiti di norma per un periodo di almeno 12 mesi, coincidenti con il sistema di valutazione della *performance*, e non più di tre anni; sono rinnovabili, salvo diversa motivata determinazione, e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o a seguito di interventi modificativi della dotazione organica o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
3. La revoca dell'incarico 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.

#### Art. 7

##### ***Valutazione annuale e retribuzione di risultato***

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi delle posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale, a cura dell'organismo interno di valutazione o del nucleo di valutazione in base ai criteri indicati nel sistema di misurazione e valutazione della *performance*, così come in vigore.
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.

#### Art. 8

##### ***Pesatura delle posizioni organizzative***

1. La pesatura delle posizioni organizzative nel rispetto degli indicatori riportati all'art. 4 è di competenza della giunta comunale, che può avvalersi del supporto dell'OIV o del nucleo di valutazione, sentito, in ogni caso, il segretario comunale.

#### Art. 9

##### ***Clausola di salvaguardia finanziaria***

1. Le risorse destinate a finanziare l'importo complessivo della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite presso l'ente sono quantificate nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa personale.
2. Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente regolamento determini il superamento di precisi limiti di spesa derivanti da vincoli di finanza pubblica o, comunque, superi lo stanziamento destinato in bilancio a tale scopo, gli importi delle retribuzioni di posizione sono proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa o dello stanziamento effettuato.

#### Art. 10

##### ***Disposizioni finali***

1. A seguito dell'entrata in vigore del presente regolamento, è abrogata ogni precedente disposizione regolamentare o di altra natura disciplinanti la medesima materia e che risultino con esso incompatibile.
2. Le norme contenute nel presente regolamento trovano applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data di entrata in vigore.

\*\*\*\*\*