



Comune di Casciago

Regolamento comunale per il conferimento, la revoca, la graduazione e la valutazione delle posizioni organizzative

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 10.11.2022

INDICE

ART.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE	pag. 3
ART.2 - STRUTTURE ORGANIZZATIVE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE	pag. 3
ART. 3 - CONFERIMENTO E REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA	pag. 3
ART. 4 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	pag. 3
ART. 5 - CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ...	pag. 4
ART. 6 - INCARICHI AD INTERIM	pag. 4
ART. 7 - ATTRIBUZIONE INCARICO IN DEROGA	pag. 5
ART. 8 - ORARIO DI LAVORO DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	pag. 5
ART. 9 - ENTRATA IN VIGORE	pag. 5
AR. 10 - DISPOSIZIONI FINALI	pag. 5

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 21/05/2018.

ART.2 - STRUTTURE ORGANIZZATIVE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Nel Comune di Casciago – ente privo di personale con qualifica dirigenziale – i Responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle Posizioni Organizzative disciplinate dall'art. 13 del CCNL 21/05/2018.
2. Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

ART. 3 – CONFERIMENTO E REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Il Sindaco, con proprio decreto, attribuisce la responsabilità delle strutture apicali e, conseguentemente, attribuisce le correlate Posizioni Organizzative.
2. Gli incarichi sono conferiti per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni, e possono essere rinnovati alla scadenza con le medesime modalità.
3. Per il **conferimento degli incarichi** si tiene conto, rispetto alle funzioni e alle attività da svolgere:
 - a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, considerati anche i risultati conseguiti in precedenza;
 - b) dei requisiti culturali posseduti;
 - c) delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisita.
4. Gli incarichi possono essere **revocati** prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti titolari di Posizione Organizzativa sono soggetti a valutazione annuale, secondo quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance.
6. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano automaticamente la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

ART. 4 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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 del CCNL 21.05.2018.
2. L'importo della retribuzione di posizione per il personale di categoria D, ai sensi dell'art. 15 comma 2 del suddetto CCNL, non può essere inferiore a 5.000,00 euro annui lordi per tredici mensilità e non può superare l'importo massimo di 16.000,00 euro annui lordi per tredici mensilità.
3. L'importo della retribuzione di posizione per il personale di categoria C o B, ai sensi dell'art. 15 comma 3 del suddetto CCNL, non può essere inferiore a 3.000,00 euro annui lordi per tredici

mensilità e non può superare l'importo massimo di 9.000,00 euro annui lordi per tredici mensilità.

4. Annualmente l'Amministrazione Comunale, in sede di bilancio, tenuto conto delle concrete disponibilità di bilancio nonché dei vincoli di legge in materia di spese di personale e di trattamento accessorio del personale, definisce le risorse destinate complessivamente al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative dell'Ente.
5. Con deliberazione della Giunta Comunale è annualmente fissato l'importo massimo attribuibile alla retribuzione di posizione delle Posizioni Organizzative, nei limiti massimi e minimi di cui sopra. Fino a diversa deliberazione, si intende confermato l'importo fissato nell'ultima deliberazione giuntalesse assunta in materia.
6. La graduazione delle singole Posizioni Organizzative è effettuata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente secondo le disposizioni stabilite dal presente Regolamento e secondo i criteri meglio definiti nell'Allegato A al presente Regolamento.
7. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione spettante ad ogni singola Posizione Organizzativa è effettuata con apposita determinazione del Responsabile dell'ufficio personale sulla base della graduazione effettuata dal NDV.
8. 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 complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

ART. 5 - CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La graduazione della retribuzione di posizione dei titolari di Posizione Organizzativa è determinata in base ai seguenti parametri:
 - COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (max 40 punti)
 - RILEVANZA DELLE RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVE E GESTIONALI (max 40 punti)
 - RILEVANZA STRATEGICA (max 20).
2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo i criteri meglio precisati nella tabella allegata al presente Regolamento sotto la lettera "A".

ART. 6 – INCARICHI 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 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. 7 - ATTRIBUZIONE INCARICO IN DEROGA

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. Di tale facoltà ci si può avvalere 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. 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 indipendentemente dalla categoria di appartenenza 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. 8 - ORARIO DI LAVORO DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

ART. 9 – ENTRATA IN VIGORE

- Il presente Regolamento entra in vigore a seguito dell'esecutività della delibera di approvazione

AR. 10 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 40 PUNTI)	Numero delle risorse umane gestite (Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte. Le unità lavorative assegnate in quota parte si computano comunque come una unità) – Max 5 punti	Fino a 3 unità	2	
		Da 4 e 10 unità	3	
		Oltre 10 unità	5	
	Qualificazione del personale assegnato (da valutarsi tenuto conto delle qualifiche e professionalità assegnate nonché delle valutazioni storiche del personale assegnato) – Max 5 punti	Media	5	
		Buona	3	
		Ottima	2	
	Molteplicità dei servizi e delle funzioni assegnate, secondo quanto previsto dal Funzionigramma dell'Ente (Esprime il carico delle attività e dei servizi svolti per l'Ente) – Max 10 punti	Fino a 3 servizi/funzioni	3	
		Da 4 a 6 servizi/funzioni	5	
		Da 7 a 10 servizi/funzioni	8	
		Oltre 10 servizi/funzioni	10	
	Complessità dei procedimenti e processi gestiti (da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di complessità tecnico/professionale dei processi e procedimenti gestiti) – Max 5 punti	Media	2	
		Significativa	3	
		Rilevante	4	
		Elevata	5	
	Complessità relazionale (da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi, nonché in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza) – Max 10 punti	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
Professionalità richiesta e variabilità del contesto normativo di riferimento (da valutarsi tenendo conto del grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali richieste per l'adeguato svolgimento delle	Media	2		
	Significativa	3		

	attività assegnate e del costante aggiornamento necessario, anche da parte dei collaboratori) – Max 5 punti	Rilevante	4	
		Elevata	5	
RILEVANZA DELLE RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVE E GESTIONALI (MAX 40 PUNTI)	Numero dei capitoli di bilancio gestiti su PEG (È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG) – Max 5 punti	Fino a(10)	2	
		Fino a (15)	3	
		Fino a ... (25)	4	
		Oltre ..(25)	5	
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su PEG – Parte Entrata (è data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O.) – Max 15 punti	Fino a(350.000)	4	
		Fino a ... (700.000)	8	
		Fino a ... (1.000.000)	10	
		Oltre(1.000.000)	15	
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su PEG – Parte Spesa (è data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O.) – Max 10 punti	Fino a 350.000	2	
		Fino a 700.000	6	
		Fino a 1.000.000	8	
		Oltre 1.000.000	10	
	Responsabilità amministrativo-contabile connessa alla responsabilità assunta (da valutarsi con riferimento al grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, anche con riferimento al PTPC) – Max 10 punti	Media	4	
Significativa		6		
Rilevante		8		
Elevata		10		
RILEVANZA STRATEGICA (MAX 20 PUNTI)	Rilevanza strategica (da valutarsi in correlazione con gli obiettivi strategici e operativi dell’Ente, come desumibili dalle Linee programmatiche di Mandato, dal DUP e dagli altri strumenti di programmazione finanziaria e gestionale (PEG) dell’Ente – Max 20 punti	Media	5	
		Significativa	10	
		Rilevante	15	
		Elevata	20	
Totale generale			100	