



COMUNE di ROGLIANO  
(PROVINCIA DI COSENZA)

SISTEMA PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_/0\_\_\_/2020

## SISTEMA PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### Premessa

Il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 disciplina ex novo l'area delle posizioni organizzative che, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, è riconducibile alla sfera di responsabilità di direzione dei Servizi/Uffici formalmente individuati nel modello organizzativo adottato, quindi, il vertice dell'organizzazione amministrativa.

### 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 nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune di Rogliano, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

### Art. 2 - Struttura dell'Ente e posizioni organizzative

1. Nell'ambito della struttura dell'Ente, sono istituite posizioni di lavoro per l'esercizio di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità (Settori), caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e dall'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
2. All'incarico della responsabilità di settore compete una retribuzione di posizione determinata secondo i criteri definiti dalla metodologia prevista nel presente Regolamento, in attuazione degli artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018.
3. 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.
4. Attualmente le posizioni organizzative, con responsabili di categoria D e C, sono le seguenti:
  - SETTORE I - "Amministrativo/Tributi/Patrimonio";
  - SETTORE II - "Sviluppo del Territorio";
  - SETTORE III - "LL.PP";
  - SETTORE IV - "Finanze e Sviluppo Ec. finanziario";
  - SETTORE V - "Polizia Locale";
  - SETTORE VI - " Servizi Sociali e culturali".

Esse possono essere oggetto di modifica a seguito di mutamenti organizzativi definitivi.

#### Art. 3 - 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.
2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente sistema, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ferma la disciplina generale, al dipendente può essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del CCNL, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro.

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

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A, così articolati: a) complessità organizzativa, b) professionalità richiesta, c) autonomia gestionale.
2. Ciascuno dei parametri si articola di fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:
  - a) Trasversalità max 3
  - b) Complessità operativa e organizzativa max 9
  - c) professionalità richiesta max 5
  - d) autonomia gestionale max 5
  - e) strategicità max 3
3. Una volta assegnata la retribuzione di posizione la stessa può essere aggiornata qualora si verificano mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale in relazione al PEG, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano un aumento o diminuzione del punteggio. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatesi in via di fatto.

#### Art. 5 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di titolare di P.O. si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati e alla complessità della struttura interessata delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dipendente, dell'autonomia gestionale dimostrata, dei risultati conseguiti in precedenza dell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione.
2. L'Amministrazione rende conoscibili, mediante pubblicazione di apposito avviso su sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di titolare di P.O. che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta.
3. Il Sindaco, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il PEG, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei Settori, 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 di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018.

4. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 del presente regolamento con la specificazione che può essere oggetto di aggiornamento ai sensi del comma 3 del medesimo articolo.
5. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, non possono superare la durata del mandato dell'Amministrazione Comunale e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi e comunque secondo le previsioni del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.
6. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.
7. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 4 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
8. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano 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. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La graduazione della retribuzione di posizione è deliberata dalla Giunta Comunale su proposta di pesatura formulata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, utilizzando apposita scheda secondo l'Allegato A.

#### Art. 7 - Sistema di valutazione

1. L'incarico della responsabilità di Settore è sottoposto a valutazione annuale da parte dell' Organismo Indipendente di Valutazione secondo il Sistema per la Misurazione e valutazione della Performance vigente; 2. A seguito del processo di valutazione annuale è liquidata la componente retributiva di risultato nella misura e nei limiti previsti dalla normativa e dal vigente CCNL.

#### Art. 8 - Regime orario

1. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, senza diritti a compensi per lavoro straordinario, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

#### Art. 9 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Sistema sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Sistema viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché 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.

ALLEGATO "A"

SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA VALUTAZIONE  
per come disposto dal CCNL del 21.05.2018

ALLEGATA AL SISTEMA PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

FATTORI DI VALUTAZIONE	Peso	SOTTOFATTORI	punteggio attribuibile	punteggio assegnato	peso %
TRASVERSALITA'	3				12%
		Processi ed attività che implicano RELAZIONI ORDINARIE e consolidate con altre strutture organizzative interne.	1		
		Processi ed attività che implicano RELAZIONI ORDINARIE con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni	2		
		Processi ed attività che implicano RELAZIONI FREQUENTI ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni	3		
COMPLESSITA' OPERATIVA E ORGANIZZATIVA	9				36%
		A) PERSONALE			
		Sino a 1 dipendenti assegnato	1		
		Da 2 a 4 dipendenti assegnati	2		
		Da 5 e più dipendenti assegnati	2-3		
		Sino a 1 dipendenti assegnati <u>Cat. C</u>	2 - 3		
		Oltre i 2 dipendenti assegnati <u>Cat. C</u>	3 - 4		
		B) FUNZIONI ASSEGNATE			
		Processi ed attività ad ELEVATO contenuto standardizzato	1		
		Processi ed attività con ORDINARIA complessità tecnico - gestionale	2 - 3		
		Processi ed attività con RILEVANTE complessità tecnico - gestionale	4 - 5		
		Attività con contenuti di alta professionalità (ulteriore/eventuale)	-		
ATTIVITA' SOGGETTE A RISCHIO/CONTENZIOSO	5				20%
		A) RISCHIO PTPCT			
		Esposizione al rischio MINIMO delle attività	1		
		Esposizione al rischio MEDIO delle attività	2		
		Esposizione al rischio ALTO delle attività	3		
		B) CONTENZIOSO			
		Responsabilità di prodotto	1		
		Responsabilità civile	2		
		Responsabilità amministrativa	3		
RESPONSABILITA' FINANZIARIA DI ENTRATA E SPESE	5				20%
		RESPONSABILITA' FINANZIARIA DI ENTRATA			

		Bassa	1		
		Media	2		
		Alta	3		
		RESPONSABILITA' FINANZIARIA DI SPESA			
		Bassa	1		
		Media	2		
		Alta	3		
STRATEGICITA'	3				12%
		Processi ed attività che assumono <u>rilievo ordinario</u> rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione.	1		
		Processi ed attività che risultano <u>significativi</u> al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	2		
		Processi ed attività che risultano <u>direttamente collegate</u> al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	3		
	25	PUNTEGGIO MASSIMO RAGGIUNGIBILE			100%
		CATEGORIE	D	C	
		Indennità minima posizione	5.000 €	3.000 €	
		Indennità massima posizione	16.000 €	9.500 €	
		Valore punto Cat. D €.	640,00 (16.000 / 25)		
		Valore punto Cat. C €.	380,00 (9.500 / 25)		
		CALCOLO INDENNITA' POSIZIONE			
		Punteggio raggiunto	25		100%
		Valore MAX punto - cat D	640 €		
		Totale indennità	16.000 €		
		Incremento 10% per ogni settore assegnato oltre il primo	0 €		
		Totale definitivo dell'indennità di posizione	16.000 €		
		Indennità mensile	1.231 €		
		Valore MAX punto - cat C	380 €		
		Totale indennità	9.500 €		
		Incremento 10% per ogni settore assegnato oltre il primo	0 €		
		Totale definitivo dell'indennità di posizione	9.500 €		
		Indennità mensile	731 €		