

allegato A
al Verbale del 08/10/2018
della Commissione
decentralizzata

COMUNE DI MAENZA
Provincia di Latina

REGOLAMENTO

PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI

ORGANIZZATIVE

Allegato alla delibera di Giunta n° 104 dell'8.10.2018

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

**Art.1 -
Campo di
applicazione**

Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative in relazione ai servizi/aree previsti dal funzionigramma allegato al Regolamento degli Uffici e Servizi pro tempore vigente ai sensi del combinato disposto degli artt.13 e seguenti del vigente CCNL comparto Funzioni Locali.

**Art.2
Strutture organizzative e posizioni
organizzative**

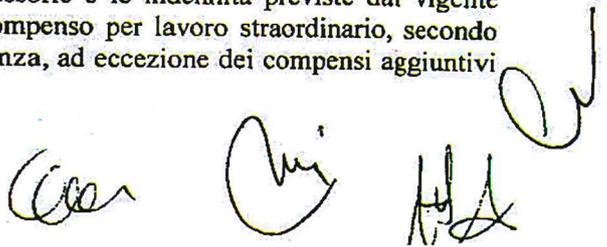
1. Tutti i dipendenti, appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di Responsabile di Servizio/Area titolare di posizione organizzativa;
2. Ogni posizione organizzativa è graduata nel rispetto dei criteri dettati dal presente regolamento;
3. La responsabilità del Servizio/Area è attribuita con specifico provvedimento del Sindaco.

**Art. 3
Sostituzione**

1. Per ogni Responsabile di Servizio/Area può essere individuata una figura che lo sostituisce in caso di assenza o impedimento. Tale sostituto, che può essere nominato dal Sindaco anche nel medesimo provvedimento di nomina del titolare, deve essere preferibilmente inquadrato in categoria non inferiore alla "D".
2. In caso di necessità organizzativa, al fine di garantire la continuità del servizio e dell'azione amministrativa, può essere individuato un sostituto del Responsabile di Servizio/Area - Titolare di Posizione Organizzativa, oltre che tra i soggetti individuati dalla legge e tra i dipendenti appartenenti alla categoria D, anche tra i dipendenti di categoria "C" e "B" purché in possesso di titolo di studio non inferiore al diploma di Scuola Media Secondaria ed idonee capacità professionali. L'individuazione tra i soggetti di cui sopra va effettuata secondo principi di rotazione e trasparenza.
3. Nel caso di vacanza nella dotazione organica della figura professionale che ricopra la posizione del Responsabile del Servizio/Area-Titolare di Posizione Organizzativa è stabilita, per chi assume "ad interim" la responsabilità del servizio, l'attribuzione della retribuzione di posizione prevista per tale Posizione Organizzativa. Nel caso in cui l'*interim* venga affidato ad un dipendente già titolare di altra posizione organizzativa, allo stesso, in considerazione delle maggiori responsabilità, è attribuibile l'indennità di cui all'art. 15 del vigente CCNL.
4. In caso di assenza o impedimento del Responsabile di Servizio/Area titolare di Posizione Organizzativa, di durata superiore ai 60 giorni, fatta eccezione per il periodo di ferie e dell'astensione obbligatoria per maternità, allo stesso viene revocata la titolarità della posizione organizzativa e viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione.

**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 vigente CCNL di competenza, ad eccezione dei compensi aggiuntivi



- previsti dalla normativa pro tempore vigente, ivi compresi quelli di cui all'art. 18 del vigente CCNL, ai quali si cumula integralmente.
2. L'importo della retribuzione di posizione per le categorie D varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità. Per le categorie C e B varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
 3. L'importo della retribuzione di risultato è determinato nel provvedimento di nomina della P.O. nel rispetto dei minimi previsti dall'art. 15 del vigente CCNL ed entro il valore massimo del 30% ed è corrisposto a seguito di valutazione annuale a cura del nucleo di valutazione o da altri organi con funzioni analoghe nominati dall'Ente.
 4. L'importo della retribuzione di posizione è incrementato del 30% nel caso di svolgimento di funzioni in convenzione, ai sensi dell'art. 17 del CCNL, con attribuzione degli oneri tra gli Enti regolamentata nella relativa convenzione.
 5. Per i dipendenti con contratto a tempo parziale l'importo della retribuzione di posizione è proporzionato al numero delle ore settimanali.

Art. 5

Criteria per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato "A" al presente Regolamento.

Art. 6

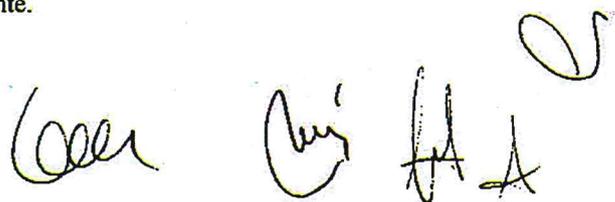
Criteria per la graduazione della retribuzione di risultato

La graduazione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa è determinata sulla base della metodologia per la Valutazione della performance adottata dall'Ente.

Art. 7

Valutazione annuale e contraddittorio

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale, a cura del organismo indipendente di valutazione o altro organo analogo nominato dall'Ente per la Valutazione della performance;
2. La valutazione viene comunicata al dipendente mediante notifica personale nella sede di lavoro.
3. Il dipendente che dissente dalla valutazione ricevuta, nel termine di giorni 10 (dieci) decorrenti dalla data di notifica, può formulare richiesta scritta di un confronto in contraddittorio con il Responsabile della valutazione in ordine al punteggio conseguito. Entro lo stesso termine può produrre documenti e memorie. Trascorso il suddetto termine in mancanza di richiesta, la valutazione si intende accettata.
4. Il Responsabile, nel termine di giorni 10 decorrenti dalla richiesta è tenuto a fissare un incontro di verifica in contraddittorio dando comunicazione al dipendente, mediante notifica personale nella sede di lavoro, della sede, del luogo e dell'ora fissati almeno 10 giorni prima.
5. All'incontro il dipendente ha diritto partecipare con l'assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante sindacale della associazione cui aderisce o conferisce mandato.
6. Al termine dell'incontro Il responsabile della valutazione decide in via definitiva, con provvedimento motivato se modificare o confermare la valutazione del dipendente.
7. Nel provvedimento finale deve essere dato conto della valutazione degli elementi, dei fatti e dei documenti eventualmente prodotti dal dipendente.



8. L'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa, viene determinato in base al punteggio conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte.

Art. 8
Pesatura delle Posizioni
Organizzative

La pesatura delle Posizioni Organizzative nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato "A" è di competenza del Nucleo di valutazione o altro organo analogo nominato dall'Ente che propone al Sindaco l'adozione del relativo atto.

Art. 9
Prima applicazione

In sede di prima applicazione, successivamente all'approvazione del presente Regolamento da parte della Giunta Comunale e determinazione dell'indennità di posizione da parte dell'Organismo di valutazione o altra struttura con funzioni analoghe in carica presso l'Ente il Sindaco pro tempore procederà ad emanare un nuovo provvedimento di incarico, con atto separato e distinto, dei titolari individuati.

Art. 10
Norme finali

Il presente regolamento diviene esecutivo nei modi indicati nella relativa delibera di approvazione da parte della Giunta Comunale.

Si precisa che la parte economica inerente la retribuzione di posizione delle categorie D andrà a decorrere dal 01.01.2019

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and a signature on the right with the name 'Carle' written above it.

Allegato "A"

Al Regolamento approvato con delibera di G.C. n: ___ del ___

SCHEMA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse);
- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

1) PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 25 PUNTI

Indicatore	Pesatura
Da nessuno ad un dipendente	10 punti
2 dipendenti	15 punti
Da 3 a 4 dipendenti	20 punti
Oltre i 4 dipendenti	25 punti

2) COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 15 PUNTI

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione

3) BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 25 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 200.000 Euro	15 punti
Oltre 200.001 Euro fino a 600.000 Euro	20 punti
Oltre 600.000 di Euro	25 punti

4) SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 35 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità tecnica	Massimo 25 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 10 punti

Carri *Chis* *Ad* *D*

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 50 punti	€ 5.000,00
Da 50 a 70 punti	Da € 5.000,00 a € 7000,00
Da 71 a 80 punti	da € 7.000,00 a € 8000,00€
da 81 ad 85 punti	da € 8.500,00 a € 9.000,00€
Da 86 a 90 punti	da € 9, 000,00 a € 10.000,00
Da 91 a 95 punti	da € 10.000,00 a € 12,500,00
Da 96 a 99 punti	da € 12.500,00 a € 15.000,00
100 punti	€ 16.000,00

Per punteggi all'interno delle fasce la retribuzione si calcola per interpolazione lineare

Carri

(M) [signature]

U