



COMUNE DI CONTROGUERRA

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

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 9-5-2019

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.14 del CCNL 21.05.2018.

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. 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 - 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. 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 regolamento, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni rendendo, pertanto, assolutamente oggettiva la determinazione delle indennità di posizione.

Art. 4 - Criteri per la graduazione e valorizzazione delle funzioni

1. Sulla base del funzionigramma approvato dalla Giunta Comunale, vengono definite le funzioni principali gestite dall'Ente e il numero delle stesse.
2. La graduazione delle funzioni principali gestite dall'ente avviene secondo i parametri seguenti:
 - a. **Collocazione nella struttura;**
 - b. **Complessità organizzativa;**
 - c. **Responsabilità gestionali;**
 - d. **Qualificazione professionale;**
3. Ciascuno dei parametri suindicati viene valutato secondo la tabella di cui all'allegato "A" al presente Regolamento e per la valorizzazione finale della funzione si procede attribuendo l'indennità corrispondente al punteggio conseguito, secondo le previsioni di cui all'allegato "B" del presente Regolamento.

Art. 5 – Valorizzazione della posizione organizzativa – Incarico e revoca

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative è svolta nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A è di competenza del Segretario Comunale, o del Nucleo di Valutazione, il quale propone al Sindaco, per il tramite della Giunta Comunale, l'adozione del relativo atto.
2. Il Sindaco, con propri atti, 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 di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018.

3. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, rinnovabili annualmente sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
4. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 3 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso..
5. 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. 7 - Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, 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.
3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 8 - 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 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"

Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative

(allegato alla delibera di G.C. n. _____ del _____)

CRITERIO	SPECIFICA DELLA GRADUAZIONE	PUNTEGGIO	
		Min	Max
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA a)	Unità operativa caratterizzata da <u>elevato grado di specializzazione</u> e affidamento di funzioni plurime e attività gestionali contraddistinte per la loro elevata complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di alto contenuto e rilevanza strategica per l'Ente e/o di alta qualificazione professionale.	40	
	Unità operativa caratterizzata da <u>rilevante grado di specializzazione</u> e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l'Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategica per l'Ente e/o rilevante qualificazione professionale.	25	32
	Unità operativa caratterizzata da <u>adeguato grado di specializzazione</u> e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l'Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategica per l'Ente e/o rilevante qualificazione professionale.	12.5	20
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA b)	Unità operativa caratterizzata da <u>elevato grado di complessità organizzativa</u> (n. di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna).	40	
	Unità operativa caratterizzata da <u>rilevante grado di complessità organizzativa</u> (n. di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna).	25	32
	Unità operativa caratterizzata da <u>adeguato grado di complessità organizzativa</u> (n. di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna).	12.5	20
RESPONSABILITA' GESTIONALI c)	<u>Elevata entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite</u> ovvero elevata eterogeneità delle attività e capacità progettuale e propositiva.	40	
	<u>Rilevante entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite</u> ovvero considerevole eterogeneità delle attività e notevole capacità progettuale e propositiva.	25	32
	<u>Adeguate entità delle risorse umane finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite</u> ovvero consistente eterogeneità delle attività e limitata capacità progettuale e propositiva	12.5	20
QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE d)	<u>Alto grado di specializzazione</u> richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	40	
	<u>Medio grado di specializzazione</u> richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	25	32
	<u>Adeguate grado di specializzazione</u> richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	12.5	20

ALLEGATO "B"Attribuzione dei valori economici (indennità) corrispondenti ai punteggi conseguiti
(allegato alla delibera di G.C. n. _____ del _____)

VALORE	RETRIBUZIONE	VALORE	RETRIBUZIONE
50	5.000,00 €	106	10.600,00 €
51	5.100,00 €	107	10.700,00 €
52	5.200,00 €	108	10.800,00 €
53	5.300,00 €	109	10.900,00 €
54	5.400,00 €	110	11.000,00 €
55	5.500,00 €	111	11.100,00 €
56	5.600,00 €	112	11.200,00 €
57	5.700,00 €	113	11.300,00 €
58	5.800,00 €	114	11.400,00 €
59	5.900,00 €	115	11.500,00 €
60	6.000,00 €	116	11.600,00 €
61	6.100,00 €	117	11.700,00 €
62	6.200,00 €	118	11.800,00 €
63	6.300,00 €	119	11.900,00 €
64	6.400,00 €	120	12.000,00 €
65	6.500,00 €	121	12.100,00 €
66	6.600,00 €	122	12.200,00 €
67	6.700,00 €	123	12.300,00 €
68	6.800,00 €	124	12.400,00 €
69	6.900,00 €	125	12.500,00 €
70	7.000,00 €	126	12.600,00 €
71	7.100,00 €	127	12.700,00 €
72	7.200,00 €	128	12.800,00 €
73	7.300,00 €	129	12.900,00 €
74	7.400,00 €	130	13.000,00 €
75	7.500,00 €	131	13.100,00 €
76	7.600,00 €	132	13.200,00 €
77	7.700,00 €	133	13.300,00 €
78	7.800,00 €	134	13.400,00 €
79	7.900,00 €	135	13.500,00 €
80	8.000,00 €	136	13.600,00 €
81	8.100,00 €	137	13.700,00 €
82	8.200,00 €	138	13.800,00 €
83	8.300,00 €	139	13.900,00 €
84	8.400,00 €	140	14.000,00 €
85	8.500,00 €	141	14.100,00 €
86	8.600,00 €	142	14.200,00 €
87	8.700,00 €	143	14.300,00 €
88	8.800,00 €	144	14.400,00 €
89	8.900,00 €	145	14.500,00 €
90	9.000,00 €	146	14.600,00 €
91	9.100,00 €	147	14.700,00 €
92	9.200,00 €	148	14.800,00 €
93	9.300,00 €	149	14.900,00 €
94	9.400,00 €	150	15.000,00 €
95	9.500,00 €	151	15.100,00 €
96	9.600,00 €	152	15.200,00 €
97	9.700,00 €	153	15.300,00 €
98	9.800,00 €	154	15.400,00 €
99	9.900,00 €	155	15.500,00 €
100	10.000,00 €	156	15.600,00 €
101	10.100,00 €	157	15.700,00 €
102	10.200,00 €	158	15.800,00 €
103	10.300,00 €	159	15.900,00 €
104	10.400,00 €	160	16.000,00 €
105	10.500,00 €		