



COMUNEDIMASCALI
Città Metropolitana di Catania

**Regolamento delle Posizioni Organizzative
CCNL 21/05/2018.**

Approvato con delibera di Giunta Municipale n. 67 del 02/05/2023.



COMUNE DI MASCALI

Città Metropolitana di Catania

protocollo@pec.comune.mascali.ct.it – P.IVA 00646310870 -
Tel 095/7709111- Piazza Duomo 24

REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- CCNL 21/05/2018.

Sommario

ART. 1.....	2
LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	2
ART. 2.....	2
ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2
ART. 3.....	3
REVOCA DELL'INCARICO.....	3
ART. 4.....	4
CONTENUTO DEGLI INCARICHI	4
ART. 5.....	4
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	4
ART.6.....	5
CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	5
ART.7.....	5
NORME FINALI.....	5

ART. 1
LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare, all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente, ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, con ruolo di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.
3. Scopo ulteriore è quello di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli.
4. Si intende, pertanto, proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità del Comune di Mascali.
5. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta.

ART. 2
ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del

31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.02.2018 - Area delle posizioni organizzative, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" per:

- a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. L'incarico di PO è di natura fiduciaria e può essere conferito con determina del Sindaco a tutti i Responsabili di Struttura complessa appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori.
3. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere -
- a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) dei requisiti culturali posseduti;
 - c) delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

ART. 3

REVOCA DELL'INCARICO

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:
 - a. intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b. valutazione negativa della performance individuale.
2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:
 - a. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c. la non attribuzione dell'indennità di risultato.

ART. 4

CONTENUTO DEGLI INCARICHI

1. Il titolare di Posizione organizzativa sarà e avrà:

- a. responsabile dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;
- b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
- c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
- d. compito di predisposizione degli atti di propria competenza, secondo le direttive impartite dal Sindaco e dal Segretario comunale.

ART. 5
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
PERSONALE CATEGORIA D

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. 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 vigente dei CCNL.
3. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
4. 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 complessive.

PERSONALE CATEGORIA C

5. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
6. 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 vigente dei CCNL.
7. Nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL2016-2018 varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00
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 complessive.

ART.6
CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione.
3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B).
4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nella determina sindacale di nomina dei titolari di P.O.

ART. 7

NORME FINALI

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.
2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
3. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "Amministrazione Trasparente" sotto sezione di 1° livello "Disposizioni generali" – sotto sezione di 2° livello "Atti Generali".

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

CATEGORIA C

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Da 25 a 34 punti	3.000,00
Da 35 a 44 punti	4.000,00
Da 45 a 54 punti	5.000,00
Da 55 a 64 punti	6.000,00
Da 65 a 74 punti	6.500,00
Da 75 a 79 punti	7.000,00
Da 80 a 84 punti	7.500,00
Da 85 a 89 punti	8.000,00
Da 90 a 94 punti	8.500,00
Da 95 a 99 punti	9.000,00
100 punti	9.500,00

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

CATEGORIA D

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Da 25 a 34 punti	5.000,00
Da 35 a 44 punti	6.000,00
Da 45 a 54 punti	7.000,00
Da 55 a 64 punti	8.000,00
Da 65 a 74 punti	9.000,00
Da 75 a 79 punti	11.000,00
Da 80 a 84 punti	12.000,00
Da 85 a 89 punti	13.000,00
Da 90 a 94 punti	14.000,00
Da 95 a 99 punti	15.000,00
100 punti	16.000,00

**PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE _____**

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti 25	NESSUNA	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa,riscontrabili nel Documento Unico di Programmazione e nel Piano Esecutivo di Gestione	0- 25	
Livello di responsabilità Punti 30	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità(civile,contabile amministrativa, penale e di risultato)connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0 – 10	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	0 – 10	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 30	RESPONSABILITA' ECONOMICA	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	0 - 10	
		Quantità elevata di attività omogenee	4	
		Quantità media di attività omogenee	6	
		Quantità minima di attività omogenee	10	
		Non turbolento	0	
		Turbolento	4	
		Atti ripetitivi	4	
		Atti parzialmente ripetitivi	7	
		Atti non ripetitivi	10	
		Prevalentemente interni	2	
Destinatari delle attività della posizione	Sia interni che esterni	4		
	Prevalentemente esterni	6		
Professionalità richiesta Punti 15	Il sistema normativo di riferimento	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	15	
		Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	10	
		Equo grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	5	
			100	