

Comune di **VENAROTTA**  
Provincia di Ascoli Piceno

**Regolamento Area delle posizioni organizzative e  
delle specifiche responsabilità**

**Sommario**

**TITOLO I° Area delle posizioni organizzative**

Art. 1 - Disposizioni generali .....	2
Art. 2 - Area delle posizioni organizzative .....	2
Art. 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico.....	2
Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato.....	2
Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative .....	3
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato.....	3
Art. 7 - Incarico ad interim .....	4
Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga.....	4
Art. 9 - Durata dell'incarico .....	4
Art. 10 - Revoca dell'incarico .....	4
Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative .....	5

**TITOLO II° Specifiche responsabilità**

Art. 12 - Finalità .....	5
Art. 13 - Applicabilità dell' art. 70 quinquies, comma 1, del ccnl 21.05.2018.....	5
Art. 14 - Tempi e modalità di conferimento indennità dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 .....	6
Art. 15 - Compensi e requisiti.....	6
Art. 16 - Indennità di cui all' art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 .....	7
Art. 17 - Entrata in vigore, modifiche e/o integrazioni .....	8

# **TITOLO I°**

## **Area delle posizioni organizzative**

### **Art. 1 - Disposizioni generali**

1. Con il presente titolo si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art.13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

### **Art. 2 - Area delle posizioni organizzative**

1. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Venarotta istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art. 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Aree che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

2. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente Aree e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

### **Art. 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico di titolare di P.O.**

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Area in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;

c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

### **Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di P.O.**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018

### **Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative**

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico complessivo delle posizioni organizzative.

2. Per la graduazione e pesatura delle Posizioni Organizzative si applicano i seguenti criteri :

**a) Complessità direzionale** (max punti 40), con i seguenti parametri da valutare nel range indicato a fianco di ciascuno:

- 1) Complessità tecnico-operativa dell'attività, da 0 a 20 punti;
- 2) Relazioni interne, da 0 a 10 punti;
- 3) Relazioni esterne, da 0 a 10 punti.

**b) Responsabilità** (max punti 30), con i seguenti parametri da valutare nel range 0-10 ciascuno:

- 1) Responsabilità giuridica;
- 2) Responsabilità organizzativa;
- 3) Responsabilità economica.

**c) Strategicità dell'attività** rispetto al programma di mandato (max punti 30), per l'attuazione del programma dell'Amministrazione, da valutare nel range 0-30.

3. La valutazione di ciascuna Area è formalizzata attraverso la compilazione della scheda allegata.

4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti contrattuali. La graduazione sarà effettuata secondo la sotto indicata scala parametrica:

- |                           |             |
|---------------------------|-------------|
| - da punti 65 a punti 80: | €. 8.000,00 |
| - da punti 81 a punti 90: | €. 9.000,00 |
| - da punti 91 a 100:      | €.10.000,00 |

### **Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dall'O.I.V.

3. La retribuzione di risultato viene determinata nella misura del 15% dello stanziamento complessivo destinato al finanziamento delle P.O.

4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia (art. 20 CCI).

## **Art. 7 - Incarico 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 dell'O.I.V. 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. 8 - 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 i comuni possono avvalersi 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. 9 - Durata dell'incarico**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

## **Art. 10 - Revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:
  - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.
3. L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle 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;

4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

#### **Art. 11 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative**

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

### **TITOLO II° SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

#### **Art. 12 - Finalità**

1. Il presente titolo, in attuazione dell'art. 70 quinquies del CCNL 2016/2018 sottoscritto il 21.05.2018, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso per lo svolgimento dei compiti comportanti Specifiche Responsabilità.
2. Il presente titolo non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di Posizioni Organizzativa.

#### **Art. 13 - Applicabilità dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza dello svolgimento delle seguenti funzioni di particolare rilevanza:
  - al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
    - a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;
  - al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
    - a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;
    - b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;
- b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale.

2. Gli importi dell'indennità saranno definiti annualmente nell'ambito della ripartizione delle risorse decentrate.

3. Ai fini della liquidazione, l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo, sulla base degli atti organizzativi interni adottati.

#### **Art. 14 - Tempi e modalità di conferimento indennità dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018**

1. I Responsabili di Area titolari di P.O. adottano provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nell'Area di appartenenza, i destinatari di specifiche responsabilità.

2. Resta inteso che gli stessi provvedimenti dei Responsabili titolari di P.O. di che trattasi non possono avere efficacia in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per queste finalità.

3. A pena di nullità, il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà indicare tassativamente i requisiti di cui al successivo art. 15 che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

5. Le indennità di cui all'art. 13 hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.

6. Le indennità di cui all'art. 16 sono direttamente connesse alle mansioni attribuite e si intendono prorogate di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni.

7. Gli incarichi di cui al presente Titolo possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- a. in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- b. in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- c. in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

#### **Art. 15 - Compensi e requisiti**

1. L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale quanto segue:

- Dipendenti di categoria D fino ad un max di € 3.000 annui,
- Dipendenti di categoria C fino ad un max di € 2.500 annui,

- Dipendenti di categoria B fino ad un max di € 1.000 annui.

2. L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.

3. Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione. Al personale che acquisirà una valutazione individuale, secondo il sistema di tempo in tempo vigente all'interno dell'ente, inferiore al 30% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità, secondo la metodologia qui di seguito trattata.

4. L'indennità di cui sopra è omnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti. Possono essere cumulati diversi compensi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, comunque non superiori ai limiti massimi previsti.

5. L'attribuzione avverrà previa individuazione da parte dei Responsabili di Area della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che comportino specifiche responsabilità da parte del personale individuato, documentata da una relazione sull'attività svolta e sulla base dei criteri di cui al punto successivo.

6. Ai fini della liquidazione, l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo, sulla base degli atti organizzativi interni adottati.

#### **Art. 16 - Indennità di cui all' art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018**

1. Al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale collocato nelle categorie B, C, e D (se nominato e/o individuato con formale provvedimento), vengono riconosciute, soltanto a coloro che nell'esercizio delle proprie funzioni risultano assegnati in via esclusiva o prevalente alle attività che danno diritto alle indennità in argomento, le seguenti specifiche responsabilità; le relative indennità verranno rapportate in misura proporzionale al periodo dell'anno di formale conferimento dei compiti e delle funzioni- (alcune delle figure di seguito indicate - seppur contemplate in quanto prevedibili nel prossimo futuro - attualmente non risultano presenti all'interno dell'Ente – o seppur presenti non risultano assegnate in via esclusiva o prevalente alle attività che danno diritto all'indennità).

2. L'indennità di importo massimo non superiore ad Euro 350 annui lordi a lavoratore, verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.

3. Le Specifiche Responsabilità del personale di categoria giuridica B, C e D, attribuite con atto formale del Sindaco (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Ufficiale Giudiziario) e del Responsabile dell'Area titolare di P.O., derivano dalle qualifiche di:

- Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed Elettorale;
- Responsabile dei Tributi;
- Archivistici Informatici;
- Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- Formatori Professionali;
- Ufficiale Giudiziario, per funzioni attribuite ai messi notificatori;

- Personale addetto ai Servizi di Protezione Civile.

### **Art. 17 – Entrata in vigore, modifiche e/o integrazioni**

1. Il presente regolamento, quale allegato C al vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato, da ultimo, con D.G.C. 159 del 15.11.2016, entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale di approvazione.

2. Eventuali modifiche o integrazioni saranno oggetto di preventiva concertazione con le OO.SS. e la R.S.U.