

*All.1 al verbale
di confronto sindacale del 23.04.2019*

**COMUNE DI
CIVITELLA DEL TRONTO**

(Provincia di Teramo)

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL CONFERIMENTO
DELLA GRADUAZIONE
E DELLA REVOCA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

Art. 1

Definizione e campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca dell'incarico delle posizioni organizzative di cui agli articoli 13, 14 e 15 del CCNL 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018.
2. Le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro, attribuibili al personale di categoria " D, che richiedono lo svolgimento di funzioni di cui all'articolo 13 del CCNL 2016/2018 del 21 maggio 2018. Le posizioni organizzative possono essere conferite anche a personale di categoria C nei limiti e alle condizioni di cui al combinato disposto degli articoli 13, comma 2, lett.a) e 17 del CCNL. Nel caso di conferimento della posizione organizzativa a personale di categoria C l'importo della retribuzione di posizione stabilito subirà un corrispondente riproporzionamento rispetto ai valori indicati nella Tabella allegata, nel limite contrattualmente previsto di min.€ 3000,00/max € 9.500,00, secondo la seguente formula:

$$X : Y = Z : O$$

Dove:

X (valore di tabella) : Y (valore max da CCNL) = Z (importo da determinare) : O (valore max per categoria C).

Art.2

Requisiti per l'individuazione e l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa.

1. Le posizioni organizzative sono individuate dalla Giunta Comunale sulla base dei criteri definiti dal CCNL e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Ente.
2. Le posizioni organizzative vengono conferite formalmente a personale dipendente con provvedimento del Sindaco.
3. Il dipendente incaricato deve essere in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:
 - a) Esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici in posizioni di lavoro che richiedano significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) Preparazione culturale corredata da titoli di studio relativi a materie concernenti l'incarico assegnato o comunque ad esso affini e in grado di assicurare strumenti conoscitivi adeguati al disimpegno dell'incarico;
 - c) Capacità di gestione di gruppi di lavoro.
4. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del servizio assegnato, le eventuali direttive e gli obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.
5. Con il conferimento dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità, ivi comprese quelle di cui all'articolo 107 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 per effetto di quanto prevede l'articolo 109, comma 2 del citato D.Lgs. n.267/2000.
6. La durata dell'incarico non può eccedere i tre anni né il mandato del Sindaco in carica al momento del conferimento. Detto incarico può essere altresì rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualsiasi momento in base a quanto previsto al successivo articolo 6.

Art.3

Competenze dei responsabili incaricati di posizione organizzativa

1. Ai responsabili di posizione organizzativa compete:
 - espletare le attività istruttorie per la realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti, caratterizzati da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
 - esercitare le funzioni dirigenziali di cui all'articolo 107 del D.Lgs. n.267/2000, per effetto di quanto prevede l'articolo 109, comma 2 del medesimo decreto;
 - esercitare la responsabilità procedimentale ove non si avvalgano della facoltà di assegnarla a dipendenti incardinati nell'Area di competenza, ai sensi di quanto prevede la legge 7 agosto 1990, n.241;
 - gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - adottare tutti gli atti necessari per il raggiungimento degli obiettivi;
 - esercitare le attività di controllo connesse al ruolo, *ivi* comprese quelle connesse la rispetto del Codice di Comportamento generale e speciale dei dipendenti pubblici da parte del personale assegnato.

Art.4

Trattamento economico

1. Il trattamento economico correlato all'incarico di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato previsti dalle vigenti norme del CCNL, con assorbimento di tutte le competenze accessorie, compreso il lavoro straordinario e le varie indennità ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o dal CCNL. L'importo della retribuzione di posizione è attribuito secondo i criteri stabiliti nell'allegato A) al presente atto.
2. Nell'ambito del trattamento accessorio da attribuirsi alle posizioni organizzative, l'ente definisce una quota non inferiore al 15% a titolo di retribuzione di risultato, che verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale mediante la metodologia di valutazione vigente nell'ente.

Art.5

Valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative

1. Le prestazioni degli incaricati di posizione organizzativa sono soggette a valutazione annuale dei risultati in base al sistema di valutazione a tal fine adottato dall'Ente.
2. I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo e sono correlati:
 - Alla individuazione degli obiettivi che ogni incaricato di posizione deve conseguire;
 - Alla individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi.
3. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.
4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono desumibili dal sistema di valutazione vigente nell'ente.
5. L'ammontare complessivo della retribuzione di risultato è definita annualmente dalla Giunta comunale in sede di predisposizione del progetto di bilancio, nell'ambito del limite delle risorse stanziato complessivamente per il salario accessorio del personale. L'ammontare del valore massimo di retribuzione di risultato riferita alle diverse posizioni organizzative è stabilito in sede di approvazione del PEG - Piano della performance e può comunque variare per effetto delle disponibilità di bilancio.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al

lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore dell'incarico per il quale è disposto l'interim. La definizione delle citate percentuali avviene in sede di conferimento dell'incarico con decreto sindacale e tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico interinale attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale da attribuirsi con l'impiego delle schede di valutazione integrate al sistema di valutazione vigente nell'Ente e svolto nell'ambito della gestione associata della funzione di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa da parte della Unione di Comuni Città Territorio della Val Vibrata, cui questo Comune aderisce.
8. I dipendenti incaricati di posizione organizzativa potranno motivatamente controdedurre rispetto alla proposta di valutazione complessiva del Nucleo di Valutazione, esprimendosi sulle valutazioni ricevute dalle singole componenti del sistema entro sette giorni dalla rimessione del verbale e comunque prima della definitiva formalizzazione della valutazione con atto della Giunta Comunale. In caso di osservazioni e tenuto conto degli elementi in contestazione, il Segretario comunale, sentita la Giunta Comunale, esprimerà le susseguenti considerazioni al Nucleo di Valutazione.

Art.6

Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa potrà essere revocato:
 - a) per grave o reiterata inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;
 - b) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
 - c) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
 - d) per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
 - e) per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'apparato burocratico dell'ente.
2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco, sentita la Giunta Comunale.
3. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato, salvo che non sia diversamente stabilito nell'atto di revoca stesso.

ALLEGATO A) – SCHEDE TECNICHE DI GRADUAZIONE (PESATURA) DELLE POSIZIONI

La graduazione della rilevanza di ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate viene effettuata dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Comunale supportato dal Nucleo di Valutazione, sulla base dei seguenti criteri e sottocriteri e della conseguente attribuzione dei punteggi fino al massimo a fianco di ciascuno indicato, mediante la comparazione degli obiettivi contenuti degli incarichi relativi alle posizioni in concreto istituite nell'ente e delle risorse e funzioni attribuite a ciascuna.

a) Collocazione nella struttura = max punti 25

a.1 Sistema di relazione permanente con amministratori, altri soggetti esterni e interni e suo grado di eterogeneità

max p.5

a.2 Rilevanza strategica delle funzioni demandate al servizio nell'ambito della programmazione/pianificazione generale di Ente

max p.10

a.3 Trasversalità

max p. 10

b) Complessità organizzativa = max punti 35

b.1 Complessità dei processi gestiti dalla posizione (inversamente proporzionale al livello di proceduralizzazione e standardizzazione degli stessi)

max p. 10

b.2 Grado di variabilità/dispersione della normativa di riferimento

max p. 10

b.3 Frequenza delle relazioni con l'utenza (interna e/o esterna) e relativa complessità tecnica e criticità relazionale

Max p.10

b.4 Grado di specializzazione e poliedricità delle conoscenze professionali richieste

max p.5

c) Responsabilità interna ed esterna = max punti 40

c.1 Tipologia e intensità della responsabilità verso l'esterno e verso l'interno – esposizione a rischio contenziosi

max p.15

c.2 Incidenza di attività tecnica discrezionale

max p.10

c.3 Grado di tempestività medio richiesto per corrispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali

max p. 15

L'attribuzione della posizione organizzativa e la relativa retribuzione di posizione hanno come presupposto il raggiungimento di almeno 31 punti su 100.

La graduazione delle posizioni organizzative effettuata resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possono variare qualcuno dei parametri indicati.

Contestualmente alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative, viene quantificata la retribuzione di posizione attribuibile alle singole posizioni, con ripartizione nell'apposito fondo previsto per le posizioni organizzative.

Fatta salva l'eventuale rideterminazione in base ad intese con altri enti per le ipotesi di utilizzo congiunto di dipendenti incaricati di posizione organizzativa, il valore della retribuzione di posizione è attribuito in relazione al punteggio complessivo assegnato in esito al processo valutativo di cui sopra, secondo le seguenti fasce:

Fascia n.	Intervallo punteggio		Valore retribuzione di posizione
	da	a	
1	31	40	5.000,00
2	41	50	6.500,00
3	51	60	8.000,00
4	61	70	9.500,00
5	71	75	10.700,00
6	76	80	11.800,00
7	81	85	12.900,00
8	86	90	14.000,00
9	91	95	15.000,00
10	96	100	16.000,00

I valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e ai limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL.