

*Comune di POLLENZA*  
*Provincia di Macerata*

**Regolamento area delle posizioni organizzative**

**Sommario**

|                                                                          |   |
|--------------------------------------------------------------------------|---|
| 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                       | 2 |
| Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato                         | 3 |
| Art. 7 -Incarico ad interim                                              | 3 |
| 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 | 4 |
| Art. 12 – Abrogazioni                                                    | 5 |
| Art. 13 – Entrata in vigore                                              | 5 |
| Allegato A.....                                                          | 5 |

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

1. Con il presente regolamento 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 Comparto Funzioni Locali 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 POLLENZA 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.
2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Settori che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. 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 (settori/aree/servizi) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

## **Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Settore 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", o nella categoria C nelle ipotesi di cui al successivo art.5 comma 5, 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**

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 dall'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 e da specifiche norme di legge.

## **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 delle posizioni organizzative.
2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
3. La graduazione deve tenere conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
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 sottoindicati:

#### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CATEGORIA D**

|                         |             |
|-------------------------|-------------|
| Punteggio fino a 40     | € 5.000,00  |
| Punteggio fino a 50     | € 6.000,00  |
| Punteggio fino a 60     | € 7.500,00  |
| Punteggio fino a 70     | € 9.000,00  |
| Punteggio fino a 80     | € 10.500,00 |
| Punteggio fino a 85     | € 11.000,00 |
| Punteggio fino a 90     | € 12.000,00 |
| Punteggio fino a 95     | € 14.000,00 |
| Punteggio da 96 e oltre | € 16.000,00 |

#### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CATEGORIA C**

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| Punteggio fino a 40     | € 3.000,00 |
| Punteggio fino a 50     | € 3.500,00 |
| Punteggio fino a 60     | € 4.000,00 |
| Punteggio fino a 70     | € 4.500,00 |
| Punteggio fino a 80     | € 5.500,00 |
| Punteggio fino a 85     | € 6.500,00 |
| Punteggio fino a 90     | € 7.500,00 |
| Punteggio fino a 95     | € 8.500,00 |
| Punteggio da 96 e oltre | € 9.500,00 |

5. In caso di attribuzione della retribuzione di posizione sia a dipendenti di categoria D e che a dipendenti di categoria C la Giunta Comunale provvede alla suddivisione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato in due parti, tenendo conto la complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, al fine di garantire una ripartizione congrua e coerente del fondo tra i dipendenti di ciascuna categoria e garantendo comunque che una parte non inferiore al 60% sia destinata ai dipendenti di categoria D.

#### **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 e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018
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. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/5/2018).

#### **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 del Nucleo di valutazione 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 nella misura prevista dall'art. 15 comma 3 del CCNL per la posizione organizzativa di categoria C (da un minimo 3.000,00 euro ad un massimo di 9.500,00 euro), nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18 e da specifiche disposizioni di legge, 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 minimo non inferiori ad 1 anno e 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.

#### **Art. 12 – Abrogazioni.**

1. Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate le disposizioni incompatibili con il presente regolamento contenute nel Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e Servizi Comunali.

### **Art. 13 – Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della delibera di approvazione dello stesso e trova applicazione per gli incarichi conferiti o in essere successivamente alla data medesima.

**Denominazione della Posizione:****Valutazione Posizione**

| <b>Fattori valutativi</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>Parametri di apprezzamento</b> | <b>Punteggio</b> | <b>Punteggio massimo</b> | <b>Punteggio assegnato</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------|--------------------------|----------------------------|
| <b>a) Responsabilità da assumere</b> (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo - contabili, civili e/o penali)                                           | Bassa                             | <b>10</b>        | <b>25 punti</b>          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Media                             | <b>15</b>        |                          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Alta                              | <b>20</b>        |                          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Molto alta                        | <b>25</b>        |                          |                            |
| <b>b) Autonomia decisionale</b> (eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento) | Bassa                             | <b>10</b>        | <b>25 punti</b>          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Media                             | <b>15</b>        |                          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Alta                              | <b>20</b>        |                          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Molto alta                        | <b>25</b>        |                          |                            |
| <b>c) Complessità decisionale</b> (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)                                                                            | Bassa                             | <b>5</b>         | <b>15 punti</b>          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Media                             | <b>10</b>        |                          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Alta                              | <b>15</b>        |                          |                            |
| <b>d) Professionalità specifica correlata al ruolo:</b><br>1. grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali;<br>2. aggiornamento necessario.                                                                               | Bassa                             | <b>5</b>         | <b>20 punti</b>          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Media                             | <b>10</b>        |                          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Alta                              | <b>15</b>        |                          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Molto alta                        | <b>20</b>        |                          |                            |
| <b>e) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne</b>                                                                                                                                                      | Bassa                             | <b>5</b>         | <b>15 punti</b>          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Media                             | <b>10</b>        |                          |                            |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Alta                              | <b>15</b>        |                          |                            |
| <b>Totale punti</b>                                                                                                                                                                                                               |                                   |                  | <b>100 punti</b>         |                            |

## **Il nucleo di valutazione**