

# **REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

(Allegato al ROUS)

## **INDICE**

Art. 1 - Oggetto e disposizioni generali

Art. 2 - Definizioni

Art. 3 - Modalità di conferimento degli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative.  
Durata e termini di cessazione

Art. 4 - Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative. Retribuzione di posizione e di risultato

Art. 6 - Abrogazioni

## **ART. 1**

### **Oggetto e disposizioni generali**

1. Il presente Regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018 (d'ora in poi anche CCNL del 2018).

2. Il presente Regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative (*artt. 13, 14, 15 e 17 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018*), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti in materia.

3. Il presente Regolamento costituisce allegato parte integrante del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

## **ART. 2**

### **Definizioni**

1. Per "*Posizione Organizzativa*" s'intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

## **ART. 3**

### **Modalità di conferimento degli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative. Durata e termini di cessazione**

1. I Responsabili di Area, secondo l'ordinamento organizzativo del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 e seguenti del CCNL del 2018.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Sindaco per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni, con atto scritto e motivato, a dipendenti di cat. D aventi rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente Regolamento, e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità, ad invarianza dell'assetto organizzativo deciso dal Comune all'atto dell'istituzione dell'area delle posizioni organizzative.

3. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

4. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.lgs. 150/2009 ("*Attribuzione di incarichi e responsabilità*"), effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) titoli culturali posseduti;
- c) curriculum del lavoratore dimostrante la competenza tecnico specialistica acquisita;

d) attitudine a ricoprire l'incarico rilevabile dalle precedenti esperienze nel medesimo o analogo incarico e dai positivi risultati conseguiti rilevabili dalle valutazioni della performance individuale correlate allo svolgimento dello stesso;

e) capacità professionale sviluppata (*di organizzazione; di ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di rispetto dei termini dei procedimenti; di rispetto delle tempistiche degli obiettivi assegnati; di riduzione del contenzioso; di bassa incidenza di errori, ecc*).

5. L'incarico di posizione organizzativa cessa alla scadenza del termine di conferimento, ovvero in caso di mutamenti organizzativi che portino alla soppressione della posizione.

6. Alla scadenza, l'incarico di posizione organizzativa conferito può essere prorogato o rinnovato anche per un periodo diverso da quello di originario affidamento.

7. Ove l'incarico di posizione organizzativa non venga rinnovato, ovvero in caso di mancato esercizio della facoltà di proroga del termine di affidamento, al funzionario cessato dall'incarico può essere conferito un altro incarico, ove le esigenze funzionali ed organizzative dell'amministrazione impongano tale affidamento.

8. Al fine di assicurare il regolare funzionamento delle strutture dell'Ente e la continuità della gestione, il termine dell'incarico di posizione organizzativa, che cessa con la scadenza del mandato elettivo del Sindaco, si intende prorogato per un periodo massimo di novanta giorni. La proroga è interrotta, qualora il Sindaco neo eletto conferisca anticipatamente lo stesso incarico al medesimo o ad altro dipendente.

#### **ART. 4**

##### **Revoca dell'incarico di posizione organizzativa**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati per motivate ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione della *performance*.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati, previa contestazione e diffida, nel caso di inosservanza delle direttive del Sindaco, della Giunta o dell'Assessore di riferimento, o in caso di mancato raggiungimento, al termine di ciascun anno finanziario, degli obiettivi assegnati nel PEG, o per responsabilità particolarmente grave e/o reiterata e negli altri casi disciplinati dal CCNL.

3. Il provvedimento di revoca è di competenza del Sindaco, il quale, prima di adottarlo, sulla base delle segnalazioni ricevute, dei referti di gestione o di propria iniziativa, contesta per iscritto all'interessato gli addebiti e gli assegna venti giorni di tempo per presentare le sue controdeduzioni scritte, ricevute le quali adotta l'atto finale del procedimento.

#### **ART. 5**

##### **Graduazione delle posizioni organizzative. Retribuzione di posizione e di risultato**

1. La graduazione delle posizioni organizzative è effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate e delle risorse finanziarie gestite.

2. Le risultanze dell'attività di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, che varia da un importo minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, così ripartiti secondo un criterio di proporzionalità:

<b>Ambito</b>	<b>Retribuzione di posizione</b>	<b>Punteggi</b>
<b>FASCIA A</b> - Complessità e strategicità massime	da € 12.001,00 a € 16.000,00	da 45,1 a 50

<b>FASCIA B</b> - Complessità strategicità elevate	e	da € 9.001,00 a € 12.000,00	da 40,1 a 45
<b>FASCIA C</b> - Complessità strategicità basse	e	da € 7.001,00 a € 9.000,00	da 30,1 a 40
<b>FASCIA D</b> - Complessità strategicità minime	e	da € 5.000,00 a € 7.000,00	da 0 a 30

3. In esito alla determinazione annuale del valore da destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, di cui al successivo comma 9, in caso di insufficienza delle risorse destinate a tal fine, gli importi sopra definiti sono proporzionalmente ridotti per ciascuna posizione, anche in deroga alle fasce.

4. Per la graduazione si utilizzano i seguenti criteri e parametri:

- a. Complessità organizzativa, con i seguenti parametri, il primo da valutare nel *range* 0-10 ed il secondo 0-5:
  - 1) Numero delle unità organizzative di competenza;
  - 2) Numero delle unità di personale assegnate;
  
- b. Complessità decisionale, con i seguenti parametri, il primo da valutare nel *range* 0-10, il secondo 0-7 e il terzo 0-3:
  - 1) Complessità del processo decisionale;
  - 2) Disomogeneità e/o molteplicità delle competenze;
  - 3) Variabilità delle normative;
  
- c. Responsabilità amministrative e gestionali, con i seguenti parametri da valutare nel *range* 0-5 ciascuno:
  - 1) Rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali;
  - 2) Autonomia decisionale: 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;
  - 3) Risorse finanziarie gestite (in termini di spesa e di entrate correnti: fino a € 3.000.000,00 = punti 3; da oltre € 3.000.000,00 = punti 5).

5. La graduazione delle posizioni organizzative è definita, da parte del Nucleo di Valutazione, mediante la compilazione di apposita tabella.

6. La graduazione delle retribuzioni di posizione è effettuata dalla Giunta.

8. La graduazione resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possano comportare la variazione di qualcuno dei parametri indicati.

9. Ai titolari di posizione organizzativa è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati. La misura del compenso è determinata dalla Giunta nei limiti e con le modalità stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dal contratto collettivo integrativo, contestualmente all'approvazione del PEG.

## **ART. 6** **Abrogazioni**

1. Con l'approvazione del presente Regolamento sono abrogate le disposizioni con esso incompatibili.