



Comune di Trecchina

Provincia di Potenza

REGOLAMENTO

PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E
VALUTAZIONE DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(***)



Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 23/05/2019

Sommario

ART. 1 FINALITÀ	3
ART. 2 POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3
ART. 3 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3
ART. 4 SCADENZA, RINNOVO E REVOCA DEGLI INCARICHI	4
ART. 5 TRATTAMENTO ECONOMICO.....	4
ART. 6 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	5
ART. 7 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	6
ART. 8 INCARICHI IN DEROGA A DIPENDENTI DELLA CATEGORIA C	7
ART. 9 INCARICHI CONFERITI A TEMPO PARZIALE A DIPENDENTI DI ALTRO ENTE	7
ART. 10 INCARICHI AD INTERIM	8
ART. 11 ORARIO DI LAVORO DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	8
ART. 12 DISPOSIZIONI FINALI	9
ART. 13 DECORRENZA.....	9

ART. 1 FINALITÀ

1. Il presente Regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

ART. 2 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 Trecchina (PZ) 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/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.

3. La titolarità della posizione organizzativa comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità.

4. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito dal Sindaco.

5. In conformità all'art. 17, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, nel Comune di Trecchina, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i Responsabili dei Settori sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.

ART. 3 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del Comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Trecchina, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.

2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.

3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del **Sindaco**, ai dipendenti appartenenti alla categoria D.

4. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:

- a. **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito.

- b. **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio;
- c. Insussistenza di **procedimenti disciplinari** e di **condanne penali** passate in giudicato riconducibili al rapporto di lavoro;
- d. **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio e/o culturali, richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale
- e. **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.
- f. **Eventuale pregressa esperienza nell'espletamento dell'incarico di Posizione Organizzativa.**

5. L'incarico di posizione organizzativa è conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento e può essere rinnovato con le medesime formalità.

ART. 4 SCADENZA, RINNOVO E REVOCA DEGLI INCARICHI

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.
2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti **mutamenti organizzativi** o in conseguenza di **valutazione negativa della performance individuale**, con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14 del CCNL.
5. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma precedente.
6. La revoca dell'incarico comporta:
 - a) la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza.
 - b) la perdita della retribuzione di posizione;
 - c) la non attribuzione della indennità di risultato;
 - d) eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.

Il dipendente cui viene revocata la Posizione Organizzativa resta inquadrato nel profilo professionale e nella categoria di appartenenza.

ART. 5 TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati, qualora ne sussistano le condizioni soggettive ed oggettive, anche i seguenti trattamenti accessori:
- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

ART. 6 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La Giunta Comunale provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative attraverso le previsioni di bilancio.
2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene applicando i criteri di cui all'**Allegato "A"** del presente regolamento, sentito il Nucleo di Valutazione che trasmette alla Giunta una proposta motivata, tenuto conto anche della relazione di inizio mandato del Sindaco, degli atti di programmazione a contenuto generale adottati dall'Ente e degli obiettivi fissati dalla Amministrazione.
3. La graduazione tiene conto della complessità, della professionalità, delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
4. La graduazione delle posizioni organizzative (P.O.) preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima dimensione (Settori/Aree) dell'Ente è individuabile attraverso le seguenti quattro categorie di macro fattori, cui riconoscere la seguente pesatura su **base 100**:
 - A) **Complessità Organizzativa**, alla quale si attribuisce un peso del 30% (**max p. 30**) suddiviso su tre piani di valutazione: la complessità strutturale (individuata in unico fattore di valutazione: il numero dei servizi), l'intensità/complessità delle relazioni esterne (valutate sulla base della rilevanza dell'attività per gli *stakeholders* e esterni e della complessità e rilevanza di tali relazioni), la complessità e l'esigenza di continuo aggiornamento del sistema normativo di riferimento e la sua difficoltà applicativa;

- B) **Professionalità**, cui è attribuito un peso del 30% (**max p. 30**), suddivisa su due piani di valutazione: a) quello delle conoscenze/competenze professionali e tecniche necessarie alla direzione del Settore; b) quello delle esperienze professionali determinanti/significative richieste per la direzione del Settore;
- C) **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% (**max p. 30**) e che prevede due diversi piani di valutazione: a) quello del grado della responsabilità di pianificazione dell'attività del Settore; b) quello del grado di responsabilità giuridico-economica correlata alle pratiche gestite;
- D) **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% (**max p. 10**) e che prende in considerazione la strategicità rispetto al programma del Sindaco, valutata attraverso la rilevanza del supporto prestato al Sindaco ed alla Giunta Comunale.
5. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nel rispetto dei limiti sottoindicati e nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili per tali finalità:

Punteggio	Totale	Retribuzione di posizione	
		CAT "C"	CAT "D"
fino a 65 punti		€ 3.000,00	€ 6.000,00
da 66 a 75 punti		€ 5.000,00	€ 8.000,00
da 76 a 85 punti		€ 7.000,00	€ 10.000,00
da 86 a 90 punti		€ 8.000,00	€ 12.000,00
da 91 a 95 punti		€ 9.000,00	€ 14.000,00
da 96 a 100 punti		€ 9.500,00	€ 16.000,00

ART. 7 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa, sono soggetti a valutazione annuale, di norma, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
- La valutazione positiva, effettuata dal Nucleo di Valutazione, dà anche titolo alla corresponsione della **retribuzione di risultato**, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.
- Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della *performance*, approvato dalla Giunta Comunale.
- Delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, la Giunta comunale, in sede di bilancio di previsione, provvede a destinare una quota pari **minimo al 15%** per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O..
- L'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili per tali finalità.

ART. 8 INCARICHI IN DEROGA A DIPENDENTI DELLA CATEGORIA C

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. L'incarico è conferito previo avviso pubblico, riservato ai dipendenti interni dell'Ente, in possesso dei requisiti generali e specifici richiesti in riferimento all'incarico da conferirsi.

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.

4. Nelle ipotesi di attribuzione di Posizione Organizzativa alle categorie C, l'importo della retribuzione di posizione varia **da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500** annui lordi per tredici mensilità.

5. Ai fini della determinazione della retribuzione di posizione si utilizzerà, una volta graduata la posizione, il sistema del riproporzionamento in relazione ai valori minimi e massimi, definiti al comma precedente, erogabili alle categorie C.

6. Per gli incarichi di cui al presente articolo, trovano applicazione, in materia di conferimento, revoca e durata degli stessi, le regole generali disposte per le posizioni organizzative.

7. L'importo della retribuzione di posizione non può essere determinata ad un livello percepito inferiore a quanto percepito complessivamente sommando le varie indennità accessorie, compreso lo straordinario, ad esclusione di quello finanziato da altri enti.

ART. 9 INCARICHI CONFERITI A TEMPO PARZIALE A DIPENDENTI DI ALTRO ENTE

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso ente diverso da quello di appartenenza o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli articoli 13 e 14 del CCNL del 22 gennaio 2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- a) l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- b) l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione, presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale, corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in

- base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- c) al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui alla precedente lettera b) possono altresì corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione da loro attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa (A carico secondo ente ARAN CFL 40 e 49).
2. Per gli incarichi di cui al presente articolo, trovano applicazione, in materia di conferimento, revoca e durata degli stessi, le regole generali disposte per le posizioni organizzative.

ART. 10 INCARICHI AD INTERIM

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, 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***.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. La percentuale di cui al comma 1 viene determinata dal Sindaco nell'atto che conferisce l'incarico *ad interim*, sentito il Nucleo di Valutazione.
4. Nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa *ad interim* a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa.
5. Non costituisce assegnazione di incarico *ad interim* la sostituzione, per temporanea assenza, di un incaricato di posizione organizzativa. L'attività di sostituzione, in detti casi, potrà essere considerata esclusivamente ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato che non potrà, in ogni caso, eccedere la percentuale massima contrattualmente prevista.

ART. 11 ORARIO DI LAVORO DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
2. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

ART. 12 DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente regolamento è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi.
2. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
3. Le norme del presente regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti. In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente regolamento, si applica la normativa sovraordinata.
4. Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

ART. 13 DECORRENZA

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.



A	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		MAX P.	30
----------	-----------------------------------	--	--------	----

A1) Complessità strutturale / eterogeneità servizi gestiti		p.10		
oltre 6 servizi	da 9 a 10			
da 3 a 6 servizi	da 6 a 8			
fino a 2 servizi	fino a 5			

A 2) Intensità/complessità delle relazioni esterne		p.10		
rilevante	da 9 a 10			
apprezzabile	da 6 a 8			
standard	fino a 5			

A 3) Complessità del sistema normativo di riferimento		p.10		
rilevante	da 9 a 10			
apprezzabile	da 6 a 8			
standard	fino a 5			

B	PROFESSIONALITA'		MAX P.	30
----------	-------------------------	--	--------	----

B 1) Grado di competenze professionali/tecniche richieste per la direzione		p.15		
elevato/rilevante	da 11 a 15			
apprezzabile	da 9 a 10			
standard	fino a 8			

B 2) Grado di esperienze professionali richieste per la direzione		p.15		
elevato/rilevante	da 11 a 15			
apprezzabile	da 9 a 10			
standard	fino a 8			

C	RESPONSABILITA'		MAX P.	30
----------	------------------------	--	--------	----

C 1) Grado di responsabilità pianificatoria e organizzativa		p.15		
elevata/rilevante	da 11 a 15			
apprezzabile	da 9 a 10			
standard	fino a 8			

C 2) Grado di rischio/risponsabilità giuridico-economica		p.15		
elevato/rilevante	da 11 a 15			
apprezzabile	da 9 a 10			
standard	fino a 8			

D	STRATEGICITA'		MAX P.	10
----------	----------------------	--	--------	----

D 1) Strategicità e supporto all'Amministrazione com.le		p.15		
elevata/rilevante	da 11 a 15			
apprezzabile	da 9 a 10			
standard	fino a 8			

100

Punteggio	Totale	Retribuzione di posizione annua CAT "C"	Retribuzione di posizione annua CAT "D"
fino a 65 punti		€ 3.000,00	€ 6.000,00
da 66 a 75 punti		€ 5.000,00	€ 8.000,00
da 76 a 85 punti		€ 7.000,00	€ 10.000,00
da 86 a 90 punti		€ 8.000,00	€ 12.000,00
da 91 a 95 punti		€ 9.000,00	€ 14.000,00
da 96 a 100 punti		€ 9.500,00	€ 16.000,00