

**COMUNE DI ROCCA SANTA MARIA**

**Provincia di Teramo**

**REGOLAMENTO**

**PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 37/2019  
Allegato al Regolamento sull'organizzazione degli Uffici e dei servizi

**Indice**

Art. 1-Disposizioni generali.....

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

Art 3 - Incarico e revoca della posizione organizzativa.....

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato .....

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

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

Art. 7 -Incarico ad interim.....

Art. 8-Attribuzione incarico in deroga.....

Art. 9- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative.....

Art. 10 – Entrata in vigore .....

## **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 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 Rocca Santa Maria 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:

Area I^ Affari Generali

Area II^ Economico-Finanziaria

Area III^ Tecnica – Urbanistica e Lavori Pubblici

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 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 - Incarico e revoca della posizione organizzativa**

1. Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali in relazione alle materie concernenti l'incarico assegnato, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

2. Nell'attribuire o confermare le funzioni di responsabile di posizioni organizzative si tiene conto, in particolare, dei seguenti criteri generali:

a) attitudine dimostrata nella proposizione ed attivazione di semplificazioni procedurali ed operative volte ad ottimizzare la gestione in rapporto alle risorse umane, reali e finanziarie disponibili;

b) capacità di saper direttamente curare, con le opportune differenziazioni, la formazione e a consapevolezza giuridica e tecnica del personale affidato alla propria direzione, provvedendo alla progressiva e complessiva crescita professionale;

c) capacità di saper concorrere alla fissazione e quindi al conseguimento degli obiettivi dati dagli organi di governo del Comune, salvaguardando la dimensione della qualità dell'ambiente di lavoro, in rapporto alla quantità e competenza professionale delle risorse disponibili ed alla loro concreta utilizzazione.

3. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, rinnovabili annualmente sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco, che li ha disposti e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi. Nel periodo transitorio intercorrente tra

la cessazione dell'incarico del Sindaco e le nuove nomine, il titolare continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.

4. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 3 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.

5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente 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 artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, 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 possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

6. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e la non attribuzione dell'indennità di risultato. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza

7. 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. 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. La retribuzione di risultato in favore dei responsabili di posizione organizzativa, non è dato automatico, essendo invece una voce subordinata, per ciascun responsabile, ad una determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi da raggiungere.

3. L'erogazione di tale retribuzione, per una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative assegnate nell'Ente, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dal nucleo di valutazione, con decreto del sindaco, per gli obiettivi assegnati dal singolo Ente secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

4. La retribuzione di risultato è articolata, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, come segue:

<b>Giudizio di valutazione</b>	<b>% di raggiungimento degli obiettivi</b>	<b>% di risultato</b>
Prestazioni ottime	100%	25%
Prestazioni più che adeguate	> 70% < 100%	20%
Prestazioni adeguate	> 60% <=70%	15%
Prestazioni parzialmente adeguate	>40% <=60%	10%
Prestazioni scarse o insufficienti	<=40%	0%

5. Le eventuali economie derivanti dal mancato o minore riconoscimento di tale indennità in favore di uno o più titolari incaricati saranno erogate, in quota parte, in favore degli altri titolari di p.o.
6. 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 - Criteri per la Graduazione delle posizioni organizzative**

1. La scelta metodologica proposta dal presente regolamento è quella della "graduazione" delle posizioni attraverso la "graduazione" delle funzioni che le compongono come da allegato al presente atto. **(Allegato A)**
2. Le risultanze delle operazioni della scelta metodologica di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità.
3. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.
4. Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi. Il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.

#### **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

#### **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 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- 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.

#### **Art. 10 – Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento che 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. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.entrerà in vigore il giorno ...../...../.....

**Allegato al Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e delle posizioni organizzative**

**METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**ELENCO DELLE FASI IN CUI SI ARTICOLA LA METODOLOGIA**

**1. L'individuazione delle funzioni**

Ai fini della graduazione alle singole posizioni organizzative, l'Ente individua le seguenti "funzioni omogenee":

Servizi Demografici (anagrafe, elettorale, leva e stato civile)
Servizi sociali
Servizi affari generali
Servizi al cittadino (URP)
Attività produttive TULPS
Bilancio e programmazione economica
Tributi
Risorse Umane
Patrimonio
Manutenzioni
Urbanistica
Edilizia privata
Lavori pubblici
Ambiente e igiene urbana
Sicurezza sui luoghi di lavoro
Sisma
Polizia amministrativa e giudiziaria
Polizia stradale
Protezione civile
Notifiche

**2. Attribuzione a ciascuna funzione di, un valore economico, in ragione dei seguenti fattori:**

- a. **Trasversalità**, in relazione all'ampiezza della funzione con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con altri settori dell'ente.
- b. **Complessità operative o strutturale**, riguardante oggettive criticità che condizionano il regolare esercizio della funzione, sia con riferimento all'eventuale carenza o inadeguatezza di risorse, sia per la difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere.

- c. **Esposizione a rischio o contenzioso**, relativa, in particolar modo ad aspetti oggettivi quali la esposizione a: rischio corruttivo (risultante nel PTPC), richieste di accesso agli atti (risultante dai registri), trattamento dei dati (risultante nel registro del trattamento).
- d. **Attività di accertamento o sanzionatoria**, con riferimento all'esercizio di attività finalizzate a determinare l'applicazione di obblighi di pagamento in corrispondenza di obblighi previsti da norme di legge o per effetto di sanzioni per violazione delle norme vigenti
- e. **Attività di controllo e presidio**, relativa all'esercizio di azioni finalizzate alla verifica della conformità di atti, azioni, manufatti ecc. rispetto alle prescrizioni normative, nonché all'attività di prevenzione o verifica preventiva.
- f. **Specializzazione professionale**, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione.
- g. **Responsabilità economico - finanziaria in entrata / uscita**, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde, sia con riferimento sia all'entrata che alla spesa.

### 3. Configurazione del sistema di calcolo

1	valore massimo	16.000,00	da inserire	In relazione alla disponibilità dell'ente
2	valore minimo	5.000,00	da inserire	È il valore indicato dall'art. 15, comma 2 del CCNL
3	n. di funzioni individuate nell'ente	20	da inserire	è il numero delle funzioni che l'ente ha individuato e che saranno distribuite tra le posizioni organizzative.
4	n. di posizioni organizzative	5	da inserire	è il numero delle posizioni organizzative da attribuire
5	media di funzioni per P.O.	4	calcolo	è il numero medio delle funzioni. Si ottiene dividendo il numero delle funzioni per le posizioni organizzative (riga 3 / riga 4)

### 4. Attribuzione del punteggio

A ciascuna delle funzioni prima individuate viene attribuito un punteggio (da 0 a 5), per ogni fattore, A ciascuna funzione viene attribuito il valore che si ottiene con la somma dei singoli fattori. (Massimo valore per funzione = 35).

ELENCO DELLE FUNZIONI	trasversalità	complessità operativa o strutturale	esposizione a rischio o contenzioso	accertamento o sanzioni	controllo e presidio	specializzazione professionale	responsabilità finanziaria in entrata / uscita	tot	valore della funzione	ELENCO DELLE FUNZIONI	Area Tecnica Urb-Edilizia e				Area Tecnica Lavori pubblici e ambiente		Area economico finanziaria		
											Patrimonio	Polizia Locale	Area economico finanziaria	Area economico finanziaria					
Servizi Demografici (anagrafe, elettorale, leva e stato civile)										Servizi Demografici (anagrafe, elettorale, leva e stato civile)									
Servizi sociali										Servizi sociali									
Servizi affari generali										Servizi affari generali									
Servizi al cittadino (URP)										Servizi al cittadino (URP)									
Attività produttive TULPS										Attività produttive TULPS									
Bilancio e programmazione economica										Bilancio e programmazione economica									
Tributi										Tributi									
Risorse Umane										Risorse Umane									
Patrimonio										Patrimonio									
Manutenzioni										Manutenzioni									
Urbanistica										Urbanistica									
Edilizia privata										Edilizia privata									
Lavori pubblici										Lavori pubblici									
Ambiente e igiene urbana										Ambiente e igiene urbana									
Sicurezza sui luoghi di lavoro										Sicurezza sui luoghi di lavoro									
Sisma										Sisma									
Polizia amministrativa e giudiziaria										Polizia amministrativa e giudiziaria									
Polizia stradale										Polizia stradale									
Protezione civile										Protezione civile									
Notifiche										Notifiche									

### 3. Valore della posizione

Il valore della posizione organizzativa viene determinato dalla somma dei valori di ciascuna funzione attribuita.

Il Nucleo di Valutazione attende alla pesatura sulla base dei suindicati criteri, accertando la ricorrenza dei fattori come sopra elencati, nella misura corrispondente a ciascuna posizione, e determinando l'ammontare dovuto a ciascun titolare di p.o. come da tabella che segue e mediante interpolazione lineare dei valori .

<b>Valore pesatura po (somma valori delle funzioni)</b>	<b>Indennità PO in euro</b>
fino a 140 <sup>i</sup>	16.000 €
fino a 130	14.000 €
fino a 120	12.000 €
fino a 110	10.000 €
fino a 100	8.000 €
fino a 80	6.000 €
fino a 60	5000 €

In caso di modifiche organizzative che comportino una differente distribuzione delle attività e delle funzioni di competenza di uno o più Servizi, il valore delle posizioni dovrà essere adeguato corrispondentemente alle risultanze del processo di riorganizzazione.

---

<sup>i</sup> VALORE MASSIMO PER MEDIA FUNZIONI