

**COMUNE DI FERRERE**

**Provincia di Asti**

**REGOLAMENTO  
PER L'ISTITUZIONE DELL'AREA DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE ED IL  
CONFERIMENTO DEI RELATIVI INCARICHI  
CATEGORIE D -C**

**Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 20 MAGGIO 2019**

## **Art. 1**

### **Disposizioni Generali**

1. 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.
2. 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**

Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

## **Art. 3**

### **Funzioni e Competenze del personale incaricato di Posizione Organizzativa**

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite, le seguenti funzioni:

- a. gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- b. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90.

## **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 dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018:
3. a) *l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;*

4. *b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;*
5. *c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; 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;*
6. *d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;*
7. *e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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;*
8. *f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;*
9. *g) .....omissis.....*
10. *h) 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:*
11. - *gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;*
12. - *i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;*
13. - *i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;*
14. - *i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;*
15. - *i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.*

## **Art. 5**

### **Soggetti competenti all'istituzione delle posizioni organizzative**

- 1) La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale, formula i criteri generali d'istituzione delle posizioni organizzative, per ciascun Settore ed il budget complessivo.
- 2) Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1 la Giunta terrà conto di:
  - numero personale assegnato di categoria D e restante personale assegnato a ciascun Settore;
  - risorse finanziarie gestite da ciascun Settore; · natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;
- 3) Le posizioni organizzative vengono conferite con atto di gestione organizzativa del Sindaco con le modalità di cui all'articolo seguente.

## **Art. 6**

### **Modalità di conferimento delle posizioni organizzative**

- 1) Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni dal Sindaco con atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento;
- 2) 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;
- 3) 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) titoli culturali e professionali;
  - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
  - c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;previo esperimento di apposita procedura selettiva per titoli , a seguito di avviso interno con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare. (Allegato “A”), qualora nella categoria vi siano più dipendenti per area.

#### **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 o presso altri Enti, 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 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**

#### **Durata degli incarichi**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi, ordinariamente, non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

### **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, o della minore prestazione lavorativa stabilita dall'incarico o da convenzione, 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. 12**

### **Graduazione delle posizioni organizzative**

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Segretario applicando i criteri di cui all'Allegato "B" del presente regolamento.
2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
3. 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 sotto indicati:
  - per le posizioni organizzative cat. D (Allegato "B"); valori che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:
    - fino a punti 70 : €. 5.000,00
    - da punti 71 a punti 79: €. 9.000,00
    - da punti 80 a punti 90: €. Da 10.000,00 a 12.000,00
    - a punti 91 a punti 100: €. Da 12000,00 a 16000
  - per le posizioni organizzative di cat. C valori che variano da un importo minimo di €. 3.000,00 ad un massimo di €. 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:
    - fino a punti 70 : €. 3.500,00
    - da punti 71 a punti 79: €. 5.500,00
    - da punti 80 a punti 90: da €. 6.500,00 a 9000,00
    - a punti 91 a punti 100 : da € 9000,00 a 9500,00
3. 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, previa verifica del rispetto dei limiti posti dalla normativa sull'importo del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale e, in generale, dei limiti delle spese di personale.
4. Per gli incarichi inferiori all'anno le indennità sono rapportate a mese.

## **Art. 13**

### **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.
- 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) 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 sopra, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.

#### **Art. 14**

#### **Abrogazioni**

Con l'approvazione del presente regolamento si considera abrogato l'art. 19 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente ed altre norme regolamentari contrastanti;

#### **Art 15**

#### **Disposizioni Finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

## ALLEGATO "A"

**SCHEMA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI  
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

A) TITOLI:

<b>Parametro di valutazione</b>	<b>Punteggio assegnato</b>
Titolo di studio (richiesto per accesso alla selezione)	
Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni, purché attinenti	<i>(fino al max punti 20)</i>
Corsi di formazione e di aggiornamento attinenti (con valutazione finale)	<i>(fino al max punti 20)</i>
- Anzianità di servizio nella cat. D (massimo 2 punti per anno)	<i>(fino al max punti 50)</i>
- Anzianità di servizio maturata presso enti pubblici diversi	<i>(fino al max punti 10)</i>

Massimo TOTALE PUNTI 100

**TOTALE GENERALE PUNTI \_\_\_\_\_/100**

## ALLEGATO "B"

## CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

FATTORI VALUTATIVI	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<b>A) Responsabilità da assumere</b> <i>(rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)</i>	<p style="text-align: center;">.....  <i>(fino al max punti 30)</i></p>	
<b>B) Autonomia decisionale e budget assegnato</b> <i>(grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)</i>	<p style="text-align: center;">.....  <i>(fino al max punti 15)</i></p>	
<b>C) Complessità decisionale</b> <i>(complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)</i>	<p style="text-align: center;">.....  <i>(fino al max punti 15)</i></p>	
<b>D) Professionalità specifica correlata al ruolo:</b> <i>1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali;  2) aggiornamento necessario</i>	<p style="text-align: center;">.....  <i>(fino al max punti 15)</i></p>	
<b>E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne</b>	<p style="text-align: center;">.....  <i>(fino al max punti 15)</i></p>	
<b>F) Numero delle risorse umane assegnate:</b> da 1 a 4 da 5 a 10	<p style="text-align: center;"><i>punti 5  punti 10</i></p>	
<b>TOTALE GENERALE</b>	<p style="text-align: center;">...../100</p>	