

COMUNE DI COLONNELLA
(Provincia di Teramo)

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

(Ai sensi degli artt. 13 e ss. del CCNL Funzioni Locali 31 maggio 2018)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 15.05.2019.

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento definisce i criteri generali per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca dell'incarico delle posizioni organizzative di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL per il comparto Funzioni Locali stipulato in data 21 maggio 2018.
2. Le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro che richiedono, 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 elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, nonché 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Qualora, nei casi previsti dal successivo articolo 2, non sia possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa a dipendenti di categoria "D", la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nella categoria "C".

Art. 2

Istituzione delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative sono individuate dalla Giunta Comunale sulla base dei criteri definiti dal CCNL di riferimento e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Ente.
2. Nel Comune di Colonnella, privo di personale con qualifica dirigenziale, sono titolari delle posizioni organizzative i responsabili delle strutture apicali (aree organizzative), individuate secondo l'autonomia organizzativa dell'Ente.
3. Le posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria "D", sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità al successivo articolo 3.
4. Nel caso in cui non siano in servizio dipendenti di categoria "D", oppure nei casi in cui, pur 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria "C", purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
5. Il Comune può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente, 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.
6. Nel caso di conferimento della posizione organizzativa a personale di categoria "C", l'importo della retribuzione di posizione subirà un corrispondente riproporzionamento rispetto ai valori indicati nella Scheda allegata - nei limiti tra il minimo di euro 3.000 e il massimo di euro 9.500 previsti dal CCNL di riferimento - secondo la seguente formula:
$$X : Y = Z : O.$$
(Dove: X = valore di tabella; Y = valore max da CCNL; Z = importo da determinare; O = valore max per categoria C.)

Art. 3
Conferimento dell'incarico di posizione organizzativa.

1. Le posizioni organizzative vengono conferite formalmente al personale dipendente con il motivato provvedimento del Sindaco di nomina a responsabile di una o più aree organizzative.
2. Per il conferimento degli incarichi, il Sindaco tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria "D". Analogamente procede nelle ipotesi di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa a personale non classificato nella categoria "D".
3. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del servizio assegnato, le eventuali direttive e gli obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.
4. Con il conferimento dell'incarico, il responsabile titolare di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità, ivi comprese quelle di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i., per effetto di quanto previsto dall'articolo 109, comma 2 del medesimo decreto.
5. La durata dell'incarico non può eccedere i tre anni né il mandato del Sindaco in carica al momento del conferimento. Detto incarico può essere altresì rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualsiasi momento in base a quanto previsto al successivo articolo 7.

Art. 4
Competenze dei responsabili titolari di posizione organizzativa

1. Ai responsabili titolari di posizione organizzativa competono, in particolare:
 - l'adozione di tutti gli atti necessari per la realizzazione degli obiettivi attribuiti o comunque richiesti alla relativa area organizzativa;
 - l'esercizio delle funzioni dirigenziali di cui all'articolo 107 del D.Lgs. n. 267/2000, per effetto di quanto previsto dall'articolo 109, comma 2 del medesimo decreto;
 - l'esercizio della responsabilità procedimentale, ove non si avvalgano della facoltà di assegnarla a dipendenti incardinati nell'area organizzativa di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge 7 agosto 1990, n. 241;
 - la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate alla propria area organizzativa;
 - l'esercizio delle attività di controllo nei confronti del personale assegnato all'area organizzativa di competenza, comprese quelle relative al rispetto del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, generale e di amministrazione, nonché delle misure generali e ulteriori di prevenzione della corruzione previste dalla legislazione e dal piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune di Colonnella.

Art. 5
Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio dei responsabili titolari di posizione organizzativa 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, ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o dal CCNL di riferimento.

2. Per il personale dipendente di categoria "D", l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 5.000 ad un massimo di euro 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, stabilita dall'Ente in base ai criteri predeterminati come individuati nella Scheda di graduazione allegata al presente regolamento.
3. Per il personale dipendente di categoria "C", eventualmente incaricato di posizione organizzativa, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 3.000 ad un massimo di euro 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
4. L'importo della retribuzione di posizione è attribuito secondo i criteri stabiliti nella Scheda di graduazione allegata al presente regolamento.
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 gennaio 2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
 - 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;
 - 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;
 - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea 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. Nell'ambito del trattamento accessorio da attribuirsi alle posizioni organizzative, il Comune definisce una quota non inferiore al 15% a titolo di retribuzione di risultato, che viene corrisposta a seguito della valutazione annuale mediante la metodologia di valutazione vigente nell'Ente.

Art. 6

Valutazione dei responsabili titolari di posizione organizzativa

1. Le prestazioni dei responsabili titolari di posizione organizzativa sono soggette a valutazione annuale dei risultati conseguiti, in base al sistema di valutazione a tal fine adottato dall'Ente.
2. I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo e sono correlati:
 - alla individuazione degli obiettivi che ogni incaricato di posizione deve conseguire;
 - alla individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi stessi.
3. La valutazione positiva dei risultati conseguiti dall'incaricato di posizione organizzativa è funzionale alla corresponsione annuale al medesimo della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.

4. L'ammontare complessivo della retribuzione di risultato è definita annualmente dalla Giunta comunale in sede di predisposizione del progetto di bilancio, nell'ambito del limite delle risorse stanziato complessivamente per il salario accessorio del personale. L'ammontare del valore massimo di retribuzione di risultato riferita alle diverse posizioni organizzative è stabilito in sede di approvazione del PEG - Piano della performance e può comunque variare per effetto delle disponibilità di bilancio.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore dell'incarico per il quale è disposto l'interim. La definizione delle citate percentuali avviene in sede di conferimento dell'incarico con decreto sindacale e tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico interinale attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
6. La retribuzione di risultato viene corrisposta a seguito della valutazione annuale da attribuirsi con l'impiego delle schede di valutazione integrate al sistema di valutazione vigente nell'Ente e svolto nell'ambito della gestione associata della funzione di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa da parte della Unione di Comuni Città Territorio della Val Vibrata, cui questo Comune aderisce.
7. Il dipendente titolare di posizione organizzativa può motivatamente controdedurre rispetto alla proposta di valutazione complessiva del Nucleo di Valutazione, esprimendosi sulle valutazioni ricevute dalle singole componenti del sistema entro sette giorni dalla rimessione del verbale e comunque prima della definitiva formalizzazione della valutazione con atto della Giunta comunale. Questa, prima della definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. In caso di osservazioni e tenuto conto degli elementi in contestazione, il Segretario comunale, sentita la Giunta comunale, esprimerà le susseguenti considerazioni al Nucleo di Valutazione.

Art. 7

Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa può essere revocato prima della scadenza con provvedimento motivato del Sindaco, sentita la Giunta comunale, nei seguenti casi:
 - in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi nell'apparato burocratico dell'Ente;
 - in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
 - per grave o reiterata inosservanza delle direttive impartite dagli organi di indirizzo dell'Ente;
 - negli altri casi disciplinati dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Prima di procedere alla revoca dell'incarico, il Sindaco acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
4. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato, salvo che non sia diversamente stabilito nell'atto di revoca stesso.

Art. 8
Graduazione/pesatura delle posizioni organizzative

1. La graduazione della rilevanza di ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate viene effettuata dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Comunale, sulla base dei criteri di graduazione individuati nella Scheda di graduazione allegata al presente regolamento e della conseguente attribuzione dei punteggi fino al massimo a fianco di ciascuno indicato, mediante la comparazione degli obiettivi contenuti degli incarichi relativi alle posizioni in concreto istituite nell'Ente e delle risorse e funzioni a ciascuna attribuite.
2. L'attribuzione della posizione organizzativa e la relativa retribuzione di posizione hanno come presupposto il raggiungimento, nella relativa pesatura, di almeno 31 punti su 100.
3. La graduazione delle posizioni organizzative effettuata resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possano variare qualcuno dei parametri indicati.
4. Contestualmente alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative, viene quantificata la retribuzione di posizione attribuibile alle singole posizioni, con ripartizione nell'apposito fondo previsto per le posizioni organizzative.
5. Fatta salva l'eventuale rideterminazione in base ad intese con altri enti per le ipotesi di utilizzo congiunto di dipendenti incaricati di posizione organizzativa, il valore della retribuzione di posizione è attribuito in relazione al punteggio complessivo assegnato in esito al processo valutativo di cui sopra, secondo le fasce individuate nella Scheda tecnica di cui all'allegato A) al presente regolamento.
6. I valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e ai limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale.

Art. 9
Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della deliberazione recante la relativa approvazione.

Art. 10
Disposizioni finali

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento, sono abrogate tutte disposizioni regolamentari dell'Ente precedentemente vigenti in materia.
2. Il presente regolamento è pubblicato sul sito web istituzionale del Comune di Colonnella e, precisamente: per quindici giorni all'Albo pretorio on line e in modo permanente nella sezione "Amministrazione trasparente" - sottosezione "Disposizioni generali".

SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CRITERI DI GRADUAZIONE	Punteggio Massimo
------------------------	----------------------

1)	COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	25/100
	VARIABILI	INDICATORI
1.a	Rilevanza delle funzioni (Grado ed ampiezza delle funzioni gestite in relazione alla eterogeneità dei relativi processi e al conseguente livello di poliedricità richiesto)	Eterogeneità delle attività Poliedricità delle competenze
5		
1.b	Rilevanza strategica (Rilevanza del ruolo esercitato nell'attuazione degli atti di programmazione/pianificazione adottati dagli organi di indirizzo politico dell'Ente)	Centralità della posizione Trasversalità della posizione
10		
1.c	Sistema delle relazioni (Ampiezza e complessità dei rapporti intrattenuti con gli amministratori e con soggetti pubblici e privati esterni all'Ente)	Relazioni con amministratori Relazioni con altri soggetti
10		

2)	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	35/100
	VARIABILI	INDICATORI
2.a	Aree e Servizi gestiti (Quantità delle Aree organizzative e dei relativi Servizi assegnati alla posizione in relazione alla complessiva struttura dell'Ente)	Numero delle Aree assegnate e dei Servizi afferenti
15		
2.b	Risorse umane (Quantità di risorse umane coordinate direttamente dalla posizione in relazione alla complessiva dotazione di personale dell'Ente)	Numero dei dipendenti assegnati agli Uffici afferenti
10		
2.c	Risorse finanziarie (Quantità di risorse finanziarie gestite direttamente dalla posizione in relazione ai complessivi stanziamenti di bilancio dell'Ente)	Risorse finanziarie relative ai capitoli di bilancio assegnati
10		

3)	RESPONSABILITA' INTERNA ED ESTERNA	40/100
VARIABILI		INDICATORI
3.a	Responsabilità per autonomia decisionale (Livelli di responsabilità derivanti da un contesto direzionale caratterizzato da maggiore o minore autonomia decisionale rispetto al quadro normativo di riferimento e agli indirizzi degli organi dell'Ente)	Livello di attività tecnica a contenuto discrezionale Livello di preparazione e capacità professionali richieste 10
3.b	Responsabilità per tipologia di attività (Ampiezza delle fattispecie di responsabilità collegate dalle normative di riferimento alle attività e funzioni svolte dalla posizione organizzativa)	Livello di responsabilità civile, penale ed erariale collegate Livello di esposizione a rischio di contenziosi 15
3.c	Responsabilità per tipologia di utenza (Grado di responsabilità in relazione alla tipologia e all'ampiezza dell'utenza interna/esterna all'Ente a cui vengono erogati i servizi facenti capo alla posizione organizzativa)	Livello di impatto esterno della qualità dei servizi erogati Livello di osservazione dei servizi da parte dei cittadini 15

FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE				
Intervallo punteggio				Valore retribuzione di posizione
Da	0	a	30	nessuno
Da	31	a	40	5.000,00 euro
Da	41	a	50	6.500,00 euro
Da	51	a	60	8.000,00 euro
Da	61	a	70	9.500,00 euro
Da	71	a	75	10.700,00 euro
Da	76	a	80	11.800,00 euro
Da	81	a	85	12.900,00 euro
Da	86	a	90	14.000,00 euro
Da	91	a	95	15.000,00 euro
Da	96	a	100	16.000,00 euro