

COMUNE DI CASTILENTI

Provincia di Teramo



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(Approvato con Delibera di G.C. n. 11)

INDICE

ART. 1	CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ
ART. 2	ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E TIPOLOGIA DI INCARICO
ART. 3	REQUISITI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE E ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI
ART. 4	CONFERIMENTO, DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI
ART. 5	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO
ART. 6	CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (PESATURA P.O.)
ART. 7	CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI
ART. 8	DISPOSIZIONI FINALI

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ

1. La presente Disciplina definisce i criteri generali per l'individuazione, il conferimento, la graduazione e la revoca delle Posizioni Organizzative ai sensi dell'art. 13 e seguenti del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.
2. Le Posizioni Organizzative costituiscono uno strumento gestionale funzionale ad un modello organizzativo flessibile di attribuzione delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente. Sono istituite dalla Giunta comunale, nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa di personale, in relazione alle esigenze organizzative dell'Amministrazione comunale, agli obiettivi di mandato, al modello gestionale adottato e alle peculiarità del Comune.
3. La presente Disciplina costituisce parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

ART. 2

ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E TIPOLOGIA DI INCARICO

1. Le Posizioni Organizzative del Comune di Castilenti sono posizioni di lavoro istituite dalla Giunta comunale sulla base dell'articolazione organizzativa dell'Ente, con riferimento a quelle posizioni lavorative che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato in quanto deputate allo svolgimento di funzioni di direzione di Aree/Unità Organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.
2. È possibile, qualora funzionale al modello organizzativo/gestionale adottato, l'istituzione da parte della Giunta comunale di una o più Posizioni Organizzative anche con riferimento allo 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. L'incarico di P.O. è di natura fiduciaria ed è conferito con decreto del Sindaco. L'incarico comporta lo svolgimento di funzioni integrative/supplementari a quelle proprie della categoria/livello.
4. Il titolare di P.O. assume tutte le funzioni e i poteri di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., secondo le previsioni di cui all'art. 109, comma 2, del TUEL medesimo.
5. In base alla disposizione contenuta nell'art. 17, comma 1, del C.C.N.L. 2016/2018 secondo cui "negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, ...(omissis)..., sono titolari delle posizioni organizzative" come coordinata con gli artt. 50 e 109 del D. Lgs. n. 267/2000, sono confermati gli incarichi apicali in essere e le relative pesature.

ART. 3

REQUISITI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE E ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI

1. Le Posizioni Organizzative sono conferite prioritariamente al personale di categoria D dipendente dell'Ente o comunque svolgente funzioni presso l'Ente attraverso istituti previsti dai CCNL e/o dalla normativa vigente. Ove 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 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 conferire l'incarico di posizione organizzativa a personale di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. L'incarico di P.O. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento dell'incarico di P.O., il Sindaco tiene conto:
 - delle 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 acquisita
4. Non è possibile il conferimento di incarichi di P.O. al personale:
 - nei confronti del quale sussistano cause di inconfiribilità ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, art. 35 bis, comma 1 lett. c);
 - nei confronti del quale sussistono cause di incompatibilità ai sensi degli artt. 9 e 12 del D.Lgs. n. 39/2013.

ART. 4

CONFERIMENTO, DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI

1. Il Sindaco, tenendo conto anche degli obiettivi assegnati o da assegnare con il PEG e/o con il Piano delle Performance, conferisce con proprio decreto gli incarichi di Posizione Organizzativa in riferimento alle Posizioni di lavoro istituite con atto di Giunta ai sensi dell'art. 2 e sulla base dei requisiti di cui all'art.3.

2. Nei decreti di conferimento è stabilito il compenso lordo annuo della retribuzione di posizione, nonché il termine di decorrenza e scadenza dell'incarico. Gli incarichi possono essere conferiti per un periodo minimo di mesi 12 e massimo di 5 anni e possono essere rinnovati con le stesse modalità, fermo restando la valutazione annuale positiva e le determinazioni della Giunta in ordine all'assetto organizzativo dell'Ente.
3. L'incarico di P.O. può essere revocato prima della sua naturale scadenza con atto scritto e motivato:
 - a) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli Organi dell'Ente;
 - b) a seguito di accertamento di risultati negativi della gestione;
 - c) in conseguenza di valutazione annuale negativa della performance individuale rispetto agli obiettivi affidati;
 - d) per responsabilità particolarmente gravi;
 - e) in tutti i casi in cui subentri una causa di inconferibilità o incompatibilità prevista dalla Legge e negli altri casi disciplinati dal CCNL o dalla Legge;
 - f) per intervenuti mutamenti organizzativi.
4. La revoca dell'incarico, di competenza del Sindaco, comporta:
 - la cessazione immediata dell'incarico, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - la perdita della retribuzione di posizione connessa;
 - la non attribuzione dell'ultima indennità di risultato.

ART. 5

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della 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 vigente contratto collettivo nazionale (principio della onnicomprensività della retribuzione di posizione), compreso il compenso per lavoro straordinario. Fanno eccezione i soli compensi che espressamente la Legge o il C.C.N.L. escludono dal principio di onnicomprensività.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente alla categoria D, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della pesatura della posizione organizzativa. Nell'ipotesi di personale appartenente alla categoria C, l'importo della retribuzione di posizione varia, da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, sempre sulla base della pesatura della posizione organizzativa.
3. Con separato atto, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art.7, comma 4 lett. v) del CCNL del 21/05/2019 saranno definiti i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative nel rispetto delle nuove previsioni di cui all'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21/05/2018, destinando a tale particolare voce retributiva, secondo le previsioni contrattuali, una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le Posizioni Organizzative previste nell'Ente.
4. Gli importi minimi e massimi di cui al comma 2 corrispondono ai valori stabiliti dal nuovo C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di Posizione Organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra Posizione Organizzativa, al dipendente incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito 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.

ART. 6

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (PESATURA P.O.)

1. Gli indicatori di graduazione della Posizione Organizzativa ed i punteggi di pesatura assegnati sono quelli di cui alla tabella A).
2. La retribuzione di posizione da attribuire ai singoli incaricati di Posizione Organizzativa deriva dall'applicazione delle fasce di graduazione di seguito riportate, adeguate ai nuovi importi minimo e massimo previsti dal CCNL sottoscritto il 21.05.2018:

FASCE DI GRADUAZIONE	RETRIBUZIONE ANNUA P.O. CAT. C	RETRIBUZIONE ANNUA P.O. CAT. D
Sino a 30 punti	€ 3.000,00	€ 5.000,00
Da 31 a 50 punti	€ 4.500,00	€ 6.000,00
Da 51 a 60 punti	€ 5.000,00	€ 7.000,00
Da 61 a 70 punti	€ 5.500,00	€ 8.000,00
Da 71 a 80 punti	€ 6.000,00	€ 9.000,00

Da 81 a 90 punti	€ 6.500,00	€ 10.000,00
Da 91 a 100 punti	€ 7.000,00	€ 11.000,00
Da 101 a 110 punti	€ 7.500,00	€ 12.000,00
Da 111 a 120 punti	€ 8.000,00	€ 13.000,00
Da 121 a 130 punti	€ 8.500,00	€ 14.000,00
Da 131 a 140 punti	€ 9.000,00	€ 15.000,00
Da 141 a 150 punti	€ 9.500,00	€ 16.000,00

3. Eventuali incarichi aggiuntivi di particolare rilevanza, che esulano dalle funzioni tipiche della P.O. considerata (per es. funzioni di Vice Segretario, responsabilità particolari in materia di privacy, di transizione digitale, ecc), determinano il passaggio alla fascia economica immediatamente superiore, qualora non sia già stata assegnata la fascia economica "alta".
4. L'applicazione della metodologia di pesatura ed il suo eventuale aggiornamento sono affidati al OIV o Nucleo di Valutazione che terrà conto anche della categoria di appartenenza del Responsabile incaricato.
5. La graduazione delle posizioni organizzative attribuita resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che implicano variazioni sostanziali negli esiti finali delle fasce di inquadramento economico di assegnazione.

ART. 7

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI

1. Le prestazioni ed i risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di P.O. sono soggetti a valutazione annuale, a cura dell'O.I.V.
2. Dal punteggio finale, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte ed in base a quanto sarà stabilito nell'atto richiamato nell'art.5, comma 3, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

ART. 8

DISPOSIZIONI FINALI

1. Le disposizioni regolamentari previgenti incompatibili e/o in contrasto con la presente Disciplina sono da ritenersi abrogate per effetto della sua entrata in vigore.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente Disciplina si rinvia alle norme dei vigenti C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali che disciplinano la materia.
3. La presente Disciplina è pubblicata all'Albo Pretorio on line per 15 giorni consecutivi, nonché sul sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013.