

# **COMUNE DI FRATTA POLESINE**

## **REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Art.1**

#### **Campo di applicazione**

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.13, 14, 15, e 17 del CCNL 2016-2018 – funzioni locali.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

### **Art.2**

#### **Strutture organizzative e posizioni organizzative**

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo massimo di 3 (tre) anni e può essere rinnovata con la medesima formalità.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

### **Art.3**

#### **Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative**

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL 2016-2018, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, 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, 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.
2. Il comune può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 1, 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.

### **Art.4**

#### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale Categoria D**

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, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione - nell'ambito della retribuzione di risultato - di 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. Detta percentuale è determinata in relazione alla complessità delle attività ed al livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché al grado di conseguimento degli obiettivi

4. L'ente definisce con il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

#### **Art.5**

##### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria C**

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, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

2. Nei casi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a dipendente classificato nella categoria C, ai sensi dell'art. 13, comma 2, del CCNL2016-2018, 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.

#### **Art.6**

##### **Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).

2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione.

3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B).

4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.

#### **Art.7**

##### **Incarico e revoca della posizione organizzativa**

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale, valutando in particolare i seguenti requisiti posseduti dai dipendenti:

- ❖ Risultati della valutazione della performance organizzativa ed individuale conseguita nell'ultimo triennio;
- ❖ Anzianità di servizio nell'area che si intende attribuire e nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle capacità dimostrate nell'esercizio delle funzioni dirigenziali, all'esperienza e competenza professionali dimostrate;
- ❖ Competenza professionale, dimostrata mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire, come da curriculum personale.

2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'art. 4 del presente regolamento.

3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili.

4. L'incarico di posizione organizzativa potrà essere revocato:

- a) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;

c) per responsabilità disciplinare, civile, amministrativa, contabile, penale, particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;

d) per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna delle aree.

5. I provvedimenti di revoca – riportanti adeguata motivazione - sono adottati dal Sindaco.

6. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato.

7. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

8. In caso di revoca anticipata, l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

9. Sono fatte salve le procedure di rotazione ordinaria e straordinaria degli incarichi – previste dalla vigente disciplina per la prevenzione della corruzione – ivi compreso il piano comunale triennale – che dovranno essere espressamente richiamate nel provvedimento di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa.

## **Art. 8**

### **Valutazione annuale**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance***.

2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

3. In caso di valutazione non positiva, l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

## **Art. 9**

### **Norme finali**

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti Atti con esso incompatibili.

2. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "**Amministrazione Trasparente**" sotto sezione di 1° livello "**Disposizioni generali**" – sotto sezione di 2° livello "**Atti generali**".

