



**Comune di Montanaro**

**Città Metropolitana di Torino**

**REGOLAMENTO**

**SUGLI INCARICHI DI POSIZIONE**

**ORGANIZZATIVA**

**Criteri generali di conferimento e sistema di  
graduazione delle Posizioni Organizzative**

**Approvato con deliberazione G.C. n. 72 del 15 maggio 2019**

**Publicato all'Albo Web dal 20.05.2019 al 04.06.2019**

**Esecutivo in data 30.05.2019**

**Ripubblicato all'Albo Web dal 31.05.2019 al 15.06.2019**

**In vigore dal 16.06.2019**

## Sommario

Art. 2 - Area delle posizioni organizzative .....	3
Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico .....	3
Art 4 - Conferimento degli incarichi .....	3
Art. 5 - Retribuzione di posizione e di risultato .....	3
Art. 6 - Graduazione delle posizioni organizzative.....	4
Art. 7 - Valutazione e retribuzione di risultato.....	5
Art. 8 - Incarico ad interim.....	5
Art. 9 - Attribuzione incarico in deroga .....	5
Art. 10 - Durata dell'incarico.....	6
Art. 11 - Revoca dell'incarico .....	6
Art. 12 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative.....	6
Art. 13 - Rinuncia all'incarico.....	7
Art. 14 - Norme transitorie e finali.....	7
ALLEGATO A .....	8

## **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 Montanaro 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 Settori 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 revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (Settori) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

## **Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

- 1 I titolari degli incarichi delle strutture apicali dell'Ente denominate "Settori" sono responsabili di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 17 comma 1 del CCNL 21.05.2018.
- 2 Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi ai Responsabili di Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" (ovvero C nei casi di cui all'art. 17 comma 3 CCNL 2016/2018) in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
  - a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa.
  - b) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico.
  - c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.
  - e) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.

## **Art 4 - Conferimento degli incarichi**

- 1 Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato dal Sindaco che identifica:
  - a) le peculiarità professionali specifiche e le attività attribuite alla funzione
  - b) il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico annuo
  - c) i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico
  - d) le valutazioni periodiche cui è soggetta la funzione, ai sensi della vigente disciplina contrattuale e regolamentare
- 2 L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

## **Art. 5 - Retribuzione di posizione e di risultato**

- 3 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.

4 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 consistenti nei seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, 19 del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 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;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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;

f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) 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:

– gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs.n. 50/2016;

– i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

– i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;

– i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

## **Art. 6 - Graduazione delle posizioni organizzative**

1 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.

2 La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

3 La graduazione deve tenere conto la complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

4 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 sottoindicati:

Retribuzione di Posizione cat. D

- fino a punti 70: € 5.500,00

- da punti 71 a punti 81: € 7.800,00

- da punti 82 a punti 91: € 9.500,00

- a punti 92 a punti 110: € 10.800,00

Retribuzione di Posizione cat. C

- fino a punti 70: € 3.500,00

- da punti 71 a punti 81: € 4.100,00

- da punti 82 a punti 90: € 5.400,00
- a punti 91 a punti 110: € 6.700,00

#### **Art. 7 - 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 della Performance 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 Segretario Comunale.
- 3 La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018.
- 4 I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono quelli richiamati nel Piano delle Performance dell'Ente.
- 5 Il Comune di Montanaro, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del Dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

#### **Art. 8 - Incarico ad interim**

- 1 Salvo diverse disposizioni normative anche contrattuali, in caso di assenza del titolare della posizione organizzativa, continuativa e superiore a 60 giorni, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione.
- 2 L'Ente può attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente di categoria D, al Segretario Comunale o ad altro soggetto compatibile con le disposizioni vigenti e a quanto previsto nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi. La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di 12 mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.
- 3 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.
- 4 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. 9 - 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. 10 - Durata dell'incarico**

- 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, e non possono eccedere la durata del mandato amministrativo del Sindaco.
- 2 Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico e la nuova nomina, esso prosegue in regime di prorogatio per non più di 60 giorni dalla data di proclamazione del nuovo Sindaco.
- 3 E' fatta salva una diversa minor durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative.
- 4 l'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
  - a) passaggio a rapporto di lavoro a tempo parziale
  - b) cessazione del lavoro a tempo indeterminato al compimento del limite massimo di età
  - c) revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivi art. 11
  - d) rinuncia all'incarico da parte del titolare, prevista al successivo art. 13
- 5 L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico ed è soggetto delle determinazioni della Giunta in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.

## **Art. 11 - 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.
  - c) assenze superiori ai sei mesi continuativi (fatti salvi i diritti del lavoratore/lavoratrice padre/madre e in generale i diritti tutelati dalla normativa vigente).
- 2 Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientranti 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.
- 5 La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita dell'indennità di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito.
- 6 Ciascun incarico decade alla data di scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.
- 7 Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.

## **Art. 12 - 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. 13 - Rinuncia all'incarico**

- 1 Il titolare di Posizione Organizzativa può rinunciare, in seguito a motivate esigenze personali, all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con in preavviso di almeno 60 giorni.
- 2 E' in ogni caso facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

### **Art. 14 - Norme transitorie e finali**

- 1 Il presente Regolamento, che è da intendersi quale integrazione al Regolamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
- 2 Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.

**ALLEGATO A**

SETTORE:	
DENOMINAZIONE DELLA P. O.	
COMPOSIZIONE DEL SETTORE:	

CRITERI DI VALUTAZIONE		DESCRIZIONE	PUNTEGGIO									
			BASSO				APPREZZABILE			RILEVANTE		
<b>A</b>	<b>Collocazione nella struttura e trasversabilità</b>	• Livello di rilevamento dei processi e delle attività gestite rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione comunale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		• Livello di rilevanza esterna dei procedimenti adottati	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		• Livello di strategicità delle funzioni assegnate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>B</b>	<b>Complessità organizzativa</b>	• Complessità del quadro normativo e del quadro delle relazioni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		• Caratteristiche delle funzioni direttive	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		• Consistenza delle risorse umane	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		• Tipologie di strumenti di gestione e di organizzazione necessari all'assolvimento delle funzioni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>C</b>	<b>Responsabilità gestionale interna ed esterna</b>	• Risorse finanziarie assegnate (entrata e spesa)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		• Numero e complessità dei procedimenti amministrativi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		• Attività soggette a rischio/contenzioso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		• Grado di responsabilità tecnica, amministrativa e contabile	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Totale p.**

Punteggio totale	retribuzione posizione cat. D
Fino a 70 punti	€ 5.500,00
da 71 a 81 punti	€ 7.800,00
da 82 a 91 punti	€ 9.500,00
da 92 a 110 punti	€ 10.800,00

Punteggio totale	retribuzione posizione cat. C
Fino a 70 punti	€ 3.500,00
da 71 a 81 punti	€ 4.100,00
da 82 a 89 punti	€ 5.400,00
da 90 a 110 punti	€ 6.700,00