



# CITTA' DI CEPAGATTI

PROVINCIA DI PESCARA

4, Via Raffaele D'Ortenzio c.a.p. 65012  
p.iva 00221110687 sito web [comune.cepagatti.pe.it](http://comune.cepagatti.pe.it)

## REGOLAMENTO SUI CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO, REVOCA E PESATURA/GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(Aggiornato al CCNL 28/05/2018)

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 65 del 16.05.2019 e modificato con  
deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 12.09.2019)

### PREMESSA

L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli a cui attribuire responsabilità e livelli di autonomia particolari. Esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico-decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente. La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni, ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto, anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possano essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più rilevanti e complessi e maggiormente remunerati.

### ART. 1

#### ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Per quanto riguarda l'istituzione delle posizioni organizzative, l'art. 13 del vigente CCNL 21/05/2018 prevede due fattispecie:

- a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) 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.

2. Nella specifica realtà organizzativa del Comune di Cepagatti si individua attualmente la prima delle due tipologie.

## **ART. 2**

### **CRITERI SULL'ASSETTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. A mente dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, spetta all'ente comunale, previo confronto coi soggetti sindacali, provvedere alla definizione:
  - dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (co.3, lett. d);
  - dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità (co.3, lett. e).

## **ART. 3**

### **CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Essendo il Comune di Cepagatti ente sprovvisto di personale con qualifica dirigenziale in dotazione organica, si conferma che, secondo quanto previsto dall'art. 17 CCNL del 28/05/2018, i titolari di P.O. coincidano necessariamente con i Responsabili di Area, individuati ai sensi dell'art. 109 TUEL, limitando a questi il numero di Posizioni Organizzative attribuibili dal Comune, fermo restando che, ove le scelte organizzative dell'ente facciano aumentare il numero od il peso delle posizioni organizzative, l'eventuale decurtazione del salario accessorio destinabile ai dipendenti dovrà essere obbligatoriamente contrattato con le OO.SS. e RSU in sede di contrattazione decentrata.
2. L'incarico di P.O. deve essere conferito a dipendenti classificati nella categoria D.
3. Nel caso in cui tuttavia 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 P.O. anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è ammessa 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.
4. La titolarità della P.O. viene attribuita con formale decreto motivato del Sindaco, nel quale devono essere esplicitati la durata dell'incarico ed il valore della retribuzione di posizione in godimento correlata al peso attribuito tramite il sistema di graduazione delle posizioni, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 7, comma 5.
5. Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti di Cat. D o, nel caso di cui al comma 3, di Cat. C, candidabili a ricoprire la posizione, il Sindaco si dovrà attenere a criteri di selezione che tengano conto - rispetto alle funzioni e attività da svolgere- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico, delle attitudini e delle capacità professionali acquisite, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili.

6. La metodologia ed i punteggi di apprezzamento sono stabiliti nel documento Allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
7. Per l'individuazione del personale da incaricare, verrà predisposto un avviso interno, con relativo modulo di domanda, per sette giorni di pubblicazione ufficiale, da comunicare – anche via mail istituzionale – a tutti i dipendenti inquadrati in posizione D o C, riportanti le Posizioni organizzative da conferire nonché i requisiti di accesso alle medesime e il termine di presentazione delle domande.
8. Ogni dipendente che vorrà presentare domanda per una o più P.O. potrà farlo, con istanze diverse, allegandovi curriculum e motivazioni personali a supporto di ogni singola domanda.
9. Dalle valutazioni delle istanze pervenute, effettuata dal Servizio Personale, scaturirà un punteggio complessivo che permetterà di formare una graduatoria degli aspiranti all'incarico, che sarà consegnata al Sindaco, il quale, con proprio decreto, provvederà alla formalizzazione dell'incarico.
10. In caso di assenza di domande per l'incarico di una o più P.O. (procedura deserta) il Sindaco provvede direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente da incaricare.

#### **ART. 4 DURATA DELL'INCARICO**

1. L'incarico deve essere conferito per un tempo minimo di almeno n. 1 (uno ) anno e non può eccedere la durata massima di n. 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.14 CCNL 2016-18. L'incarico è rinnovabile fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima di 45 giorni e comunque sino alla nomina del sostituto.
2. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
3. All'atto di conferimento dell'incarico e , successivamente, con cadenza annuale, gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'ente la dichiarazione circa l'insussistenza della cause di inconferibilità e incompatibilità di cui all'art. 20 del D.Lgs n. 39/2013. Le dichiarazioni sono pubblicare nel sito del Comune, nella sezione Amministrazione Trasparente.

#### **ART. 5 REVOCA DELL'INCARICO**

1. L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio:
  - a) per intervenuti mutamenti organizzativi o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica;
  - b) in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;

c) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende un punteggio che comporta la mancata corresponsione dell'indennità di risultato.

2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco.

3. L'atto di revoca comporta:

a) la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle 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.

## **ART. 6 TRATTAMENTO ECONOMICO**

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione (sotto forma di indennità mensile fissa e continuativa) e dalla retribuzione di risultato (sulla base dei risultati raggiunti) previsti dalle vigenti norme del CCNL, con assorbimento di tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario e le varie indennità, ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL.
2. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di Posizione Organizzativa (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017. L'incremento della retribuzione di posizione e risultato delle P.O., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL 21/05/2018.

## **ART. 7 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

1. Il Comune di Cepagatti riconosce a ciascuna posizione organizzativa un valore retributivo, così come previsto dall'art. 15 CCNL 2016/2018, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.
2. La valutazione della posizione, quindi, deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.
3. Alla luce di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali, la graduazione delle posizioni deve essere adeguata nell'ambito del valore minimo di € 5.000,00 e di quello massimo di € 16.000,00 nel caso di assegnazione dell'incarico a personale dipendente di categoria D. Nel caso di assegnazione di posizione a personale di categoria C, la retribuzione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

4. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione, o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.
5. Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire prima che il Nucleo di Valutazione abbia effettuato la pesatura e quindi in assenza della definizione del relativo valore. In tal caso, il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.

## **ART. 8**

### **CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. La pesatura delle singole posizioni organizzative ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati, su proposta del Nucleo di Valutazione, sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, dettagliati nell'allegato A) e di seguito sintetizzati:

1	<b>Collocazione della struttura</b> (Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni in cui si articola il modello organizzativo)	<b>Max Punti 30</b>
2	<b>Complessità organizzativa</b> (In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite)	<b>Max Punti 30</b>
3	<b>Professionalità richiesta</b>	<b>Max Punti 10</b>
4	<b>Autonomia gestionale</b>	<b>Max Punti 40</b>

2. Su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio in considerazione del grado di soddisfazione dell'indicatore. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
3. La proposta di attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione, e deve essere poi approvata dalla Giunta Comunale.
4. In ogni caso, l'attribuzione dell'indennità di posizione sarà riproporzionata rispetto a quanto previsto in base alla pesatura, in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o di necessità di rispettare il tetto complessivo alla retribuzione accessoria del personale, di cui al citato art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate. Nell'eventualità che la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della pesatura superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare, assicurando comunque il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 di cui all'art. 7, comma 3. E' fatta salva comunque la facoltà per la Giunta Comunale di autorizzare l'applicazione dell'art. 11-bis del D.L. n. 135/2018 alle condizioni ivi previste.
5. Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 17, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di comuni) o di rapporto di lavoro a tempo parziale.

**ART. 9**  
**RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di Posizione Organizzativa viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle finalità dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

**ART. 10**  
**INCARICO AD INTERIM**

1. Nell'ipotesi di conferimento ad un titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

**ART. 11**  
**COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. Ai titolari di Posizione Organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati gli ulteriori trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL del 28/05/2018 (*indennità di vigilanza; compensi ISTAT, compensi per lavoro straordinario elettorale, incentivi per funzioni tecniche, compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ecc*), e comunque nel rispetto del sistema di perequazione - mediante abbattimento della retribuzione di risultato in percentuali progressive - previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e/o dal Contratto decentrato integrativo.

**ART. 12**  
**ORARIO DI LAVORO DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

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 nè il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

ALLEGATO "1" – METODOLOGIA PER LA SELEZIONE DELL'INCARICATO  
ALLEGATO "A" – SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE