

**COMUNE DI PETRONA’**  
**(Provincia di Catanzaro)**

***REGOLAMENTO***  
***PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E***  
***LA REVOCA***  
***DELLE “POSIZIONI ORGANIZZATIVE”***

Approvato con Deliberazione della Commissione straordinaria con i poteri della G.C. n.42 del  
25/06/2018

### **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente Regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa ai sensi del combinato disposto degli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL del Comparto Regioni-Enti Locali 31.03.1999 e successive modifiche ed integrazioni.
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 apicali e posizioni organizzative**

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

### **Art. 3 - 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 dai vigenti contratti collettivi nazionali, compreso il compenso per lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. La retribuzione di risultato può essere corrisposta solo a seguito di positiva valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati conseguiti, facendo applicazione del Sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Ente.

### **Art.4 - Criteri per la graduazione e il calcolo della retribuzione di posizione**

1. I criteri per la graduazione della retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa sono contenuti nell'Allegato A) del presente Regolamento.
2. La pesatura delle posizioni organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione/O.I.V. ed è effettuata nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A).
3. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione alle posizioni organizzative avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato C) del presente Regolamento.
4. Nel caso in cui il Sindaco proceda al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa prima che il Nucleo di valutazione/O.I.V. abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto, integrativo dell'iniziale decreto sindacale di nomina, viene recepita la pesatura del Nucleo di valutazione/O.I.V.

### **Art. 5 - Conferimento e revoca dell'incarico di posizione organizzativa**

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa del Comune, delle attribuzioni facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni ed 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 appartenente alla categoria D.
2. Negli atti di conferimento dell'incarico è stabilito l'importo della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri stabiliti all'articolo 4 del presente Regolamento, fatta salva l'ipotesi di cui al citato articolo 4, ultimo comma.
3. Gli incarichi di responsabile apicale, titolare di posizione organizzativa, sono attribuiti per un periodo che non può superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.
4. Fatto salvo quanto previsto dal comma 7, di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore a tre anni. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.

5. Il Sindaco neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.
6. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.
7. Gli incarichi possono essere revocati prima della loro scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi e/o a seguito di interventi modificativi della dotazione organica ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e/o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
8. In caso di revoca dell'incarico il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### **Art. 6 - Valutazione annuale**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione/O.I.V., in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione approvato dall'Ente.
2. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa, secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione.

#### **Art. 7 - Norme finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

**SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI**

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse);
- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

**PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	10 punti
Da 3 dipendenti	20 punti

**BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Fino a 100.000 Euro	10 punti
Da 100.001 Euro a 200.000 Euro	Da 11 a 20 punti
Oltre 200.000 Euro	30 punti

**SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Complessità del settore	Massimo 20 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 10 punti

**COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI**

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione

**FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 60 punti	Da 5.164,57 a 7.500 Euro
Da 61 a 80 punti	Da 7.501 Euro a 10.000 Euro
Da 81 a 100 punti	Da 10.001 Euro a 12.911,42 Euro

La collocazione nelle fasce e la determinazione della retribuzione viene effettuata con il sistema proporzionale.