

# **COMUNE DI VALENTANO**

**Provincia di Viterbo**

## **Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative**

**Approvato con delibera G.C. n. 55 del 30.04.2019**

## **Articolo 1 - Istituzione delle posizioni organizzative**

1. Sono istituite posizioni organizzative di cui al comma 1 dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018.
2. La istituzione delle posizioni organizzative di direzione di strutture organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza.
3. La istituzione delle posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, anche in aggiunta al conferimento di incarichi dirigenziali. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica o in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati o in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca,
4. Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 sono conferiti di norma a dipendenti di categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000. Possono essere conferiti a dipendenti di categoria C solamente nel caso in cui nell'ente manchino nelle categorie D i profili specifici. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di 1 dipendente di categoria C e non possono essere nè prorogati nè rinnovati nè al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di posizione organizzativa. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'assunzione di un dipendente di categoria D del profilo di cui l'ente è sprovvisto.

## **Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di posizione organizzativa**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:
  - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
  - b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
  - c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
  - d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti e possono essere rinnovati dal sindaco con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.

4. Gli incarichi di responsabile apicale, titolare di posizione organizzativa, sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni e comunque non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.
5. Fatto salvo quanto previsto ai commi 4 e 6, di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.
6. 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.
7. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

### **Articolo 3 - La revoca degli incarichi di posizione organizzativa**

1. La revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
  - Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
  - Valutazione negativa dell'attività svolta;
  - Inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni
3. La valutazione è negativa quando è inferiore a 50/100 ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal responsabile di posizione organizzativa come previsto nel *sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente*.
4. L'inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento deve essere accertata da parte del segretario e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed una rilievo di interesse generale

### **Articolo 4 - La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa**

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.
2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.
3. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare 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 dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
4. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue il cui punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.
5. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione. L'individuazione del valore dell'indennità di posizione avviene seguendo questa procedura:
  - a) Dall'importo stanziato per il finanziamento dell'indennità di posizione viene sottratto la quota necessaria per finanziare del minimo previsto da Contratto (€ 5.000,00)
  - b) La quota restante del budget sarà distribuita in proporzione al punteggio assegnato, conteggiando i soli punti che eccedono oltre il punteggio minimo (40 punti).
  - c) Il valore finale dell'indennità di posizione sarà dato dalla somma del valore minimo (€ 5.000,00) e della quota calcolata nel punto b).Qualora il totale dei valori delle pesature fosse superiore al budget previsto dall'ente, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, gli importi verranno riproporzionati in modo da rispettare tale budget. Il riproporzionamento avverrà per la sola quota eccedente il minimo (5.000,00) e tra le sole posizioni che saranno superiori ad € 5.000,00
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già 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 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. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e

del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico.
8. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative e alte professionalità, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è normalmente di competenza del Nucleo di valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.



## Allegato A - Graduatoria delle posizioni di lavoro

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Da 0 a 5 dipendenti: <b>1 punto</b> Da 6 a 10 dipendenti: <b>1,5 punti</b> Oltre 10 dipendenti: <b>2 punti</b>	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 2 profili: <b>1 punto</b> Fino a 4 profili: <b>1,5 punti</b> Oltre 4 profili: <b>2 punti</b>	
	Complessità organizzativa	Fino a 2 servizi: <b>1 punto</b> Fino a 4 servizi: <b>1,5 punti</b> Oltre 4 servizi: <b>2 punti</b>	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: <b>1 punto</b> Media: <b>1,5 punti</b> Alta: <b>2 punti</b>	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita di parte corrente	Fino a 500.000: <b>1 punto</b> Fino a 1.000.000: <b>1,5 punti</b> Oltre 1.000.000: <b>2 punti</b>	
Complessità gestionale	Complessità del processo di programmazione	Basso: <b>fino a 4 punti</b> Medio: <b>fino a 7 punti</b> Alto: <b>fino a 10 punti</b>	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: <b>fino a 4 punti</b> Medio: <b>fino a 7 punti</b> Alto: <b>fino a 10 punti</b>	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: <b>fino a 4 punti</b> Medio: <b>fino a 7 punti</b> Alto: <b>fino a 10 punti</b>	
Complessità specialistica	Responsabilità tecnica	Basso: <b>fino a 5 punti</b> Medio: <b>fino a 10 punti</b> Alto: <b>fino a 15 punti</b>	
	Responsabilità amministrativa	Basso: <b>fino a 5 punti</b> Medio: <b>fino a 10 punti</b> Alto: <b>fino a 15 punti</b>	
	Responsabilità contabile	Basso: <b>fino a 5 punti</b> Medio: <b>fino a 10 punti</b> Alto: <b>fino a 15 punti</b>	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Basso: <b>fino a 5 punti</b> Medio: <b>fino a 10 punti</b> Alto: <b>fino a 15 punti</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			