



COMUNE DI PALMA CAMPANIA
PROVINCIA DI NAPOLI

**REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE E PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEI
RELATIVI INCARICHI E NUOVA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

Approvato con deliberazione della G.C. n. 218 del 30.12.2015

Art. 1

Area delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti nelle disposizioni vigenti in materia legislativa e contrattuale di comparto, nonché nel vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Palma Campania istituisce posizioni di lavoro che costituiscono l'area delle posizioni organizzative.

2. Ai sensi degli artt. 8 e ss. del C.C.N.L. sottoscritto il 31.03.1999 e dell'art. 15 del C.C.N.L. sottoscritto il 22.01.2004, il Comune di Palma Campania applica la disciplina relativa alle Posizioni Organizzative ai dipendenti responsabili delle strutture apicali dell'Ente stesso individuati nell'organigramma funzionale e gestionale. Le Posizioni Organizzative coincidono, pertanto, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Settori, e, operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi degli organi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

Gli incarichi svolti dalle posizioni organizzative sono caratterizzati da:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Art. 2

Conferimento degli incarichi

1. Il Sindaco, ai sensi e per gli effetti degli artt. 50 e 109 del D. Lgs. n. 267/2000, provvede con atto scritto e motivato, alla nomina dei Responsabili dei Settori.

2. L'incarico di Responsabile del Settore può essere conferito solo al personale inquadrato nella Cat. D.

3. Per il conferimento degli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative, a cui accedono i soggetti, interni o esterni, nominati dal sindaco responsabili di settore, si tiene comunque conto rispetto alle attività ed alle funzioni da svolgere:

- a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) delle attitudini di carattere individuale;
- c) delle capacità professionali;
- d) dell'esperienza acquisita risultante dal fascicolo personale e da quella relativa a prestazioni precedentemente rese senza contestazioni,
- e) delle capacità gestionali ed organizzative;
- f) dei requisiti culturali.

4. Il conferimento dell'incarico dà automaticamente titolo alla corresponsione della retribuzione di posizione.

Art. 3

Sostituzione del titolare di posizione organizzativa

1. Per ogni responsabile di Settore può essere individuata una figura che lo sostituisca in caso di breve assenza o impedimento. Tale sostituto, nominato dal Sindaco, sentito il Segretario Generale e il Responsabile del Settore medesimo, deve essere inquadrato in categoria non inferiore alla "D" e appartenere, possibilmente, al medesimo servizio del Responsabile Titolare. Allo stesso è attribuibile il compenso previsto dal CCNL di comparto, per l'affidamento di specifiche responsabilità.

2. In caso di assenza per malattia superiore a giorni 30 e/o per maternità del titolare di posizione organizzativa o di vacanza assoluta del posto, ferma restando la facoltà prevista dall'art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000, le funzioni possono essere transitoriamente assegnate ad altro dipendente di Categoria D, mediante atto della stessa natura e adottato con le medesime modalità del conferimento dell'incarico al titolare.

In caso di sostituzione di titolare assente, al sostituto non titolare di posizione organizzativa spetta il compenso previsto dal CCNL di comparto per l'affidamento di specifiche responsabilità, rapportato al periodo di sostituzione.

Qualora il sostituto risulti già titolare di posizione organizzativa, allo stesso va attribuita una maggiorazione dell'indennità spettante per la posizione già ricoperta nella misura massima del 30%, sempre rapportata al periodo di sostituzione, e, comunque, fino alla somma complessiva annua di €. 12.911,42. In tal caso la retribuzione di risultato verrà calcolata in percentuale sul totale della retribuzione di posizione percepita.

Art. 4

Durata e revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa non possono essere di durata superiore ad anni 5 (cinque), ovvero per la durata stabilita nell'atto di nomina e, comunque, non oltre il mandato del Sindaco. Alla scadenza gli incarichi cessano automaticamente e continuano in regime di prorogatio fino al rinnovo espresso o alle nuove nomine con formale provvedimento del Sindaco.

2. Il rinnovo deve essere formalizzato con le stesse modalità previste per la prima attribuzione.

3. Il Sindaco può revocare anche prima della naturale scadenza, con provvedimento scritto e motivato, l'incarico di Responsabile di Settore al verificarsi delle seguenti ipotesi:

a) intervenute e giustificate necessità di mutamenti organizzativi;

b) risultati negativi oggetto di specifico accertamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (per risultato negativo deve intendersi una percentuale di valutazione per l'anno di riferimento inferiore al 50%);

c) inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'Assessore di riferimento;

d) responsabilità particolarmente grave e reiterata.

4. L'atto di revoca dovrà essere motivato ed in particolare, per l'ipotesi di cui alla lett. b), dovranno puntualmente indicarsi i risultati non conseguiti tra quelli rientranti nell'ambito degli obiettivi assegnati al Responsabile anche con riferimento agli indici e standard predefiniti; per l'ipotesi di cui alla lett. c) del comma 3 del presente articolo dovranno essere puntualmente indicate le direttive formalmente impartite e la loro inosservanza.

5. Prima di adottare l'atto di revoca il Sindaco dovrà darne comunicazione all'interessato e questi avrà facoltà di essere sentito secondo le procedure previste dal vigente CCNL.

6. L'atto di revoca comporta:

a) la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;

b) la perdita della retribuzione di posizione connessa a far data dal giorno successivo a quello dell'atto formale di revoca;

c) nei casi previsti dalle lettere b), c) e d) del comma 3 del presente articolo la mancata attribuzione dell'indennità di risultato.

Art. 5

Valutazione della prestazione

1. Il personale incaricato di posizioni organizzative è assoggettato alla responsabilità di risultato.

2. L'attività di detti soggetti è sottoposta a valutazione periodica annuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, secondo i criteri e procedure previste dal Regolamento sulla Valutazione della Performance.

3. Al fine della corresponsione della retribuzione di risultato, non vengono valutati periodi di servizio inferiori a mesi tre.

Art. 6

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Agli incaricati di posizioni organizzative compete una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione spetta anche nei periodi di astensione obbligatoria (maternità) dal lavoro e di assenza per ferie.

2. La valutazione (pesatura) delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione agli incaricati viene effettuata dal Sindaco, su proposta del Segretario Generale, sulla base dei seguenti criteri, descritti dettagliatamente nella scheda valutativa, allegato "A" al presente regolamento di cui forma parte integrante e sostanziale, nella quale sono specificati i relativi parametri di riferimento:

- A) Entità delle risorse assegnate
- B) Complessità organizzativa
- C) Responsabilità
- D) Competenze specialistiche
- E) Rilevanza strategica

2. La retribuzione di posizione, individuata nel provvedimento sindacale di attribuzione dell'incarico sulla base dei citati parametri, è correlata ad una graduatoria delle posizioni stesse e varia da un valore minimo ad un valore massimo annuo lordo, così come definiti dal CCNL del comparto per tredici mensilità secondo i seguenti parametri:

PUNTEGGIO	MISURA RETRIBUZIONE
10/30	€ 5.164,57
31/50	€ 7.000,00
51/60	€ 9.000,00
61/70	€ 10.000,00
71/80	€ 11.000,00
81/90	€ 12.000,00
91/100	€ 12.911,42

3. La valutazione è condotta, in via generale, con cadenza annuale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.

4. Qualora l'incarico sia inferiore all'anno o nel caso lo stesso venga revocato, la retribuzione di posizione spetta in proporzione ai mesi e ai giorni di durata dell'incarico.

5. La retribuzione di risultato, invece, è commisurata ai risultati effettivamente conseguiti e alla retribuzione di posizione prevista. Essa varia nell'ambito di una misura minima e di una misura massima della retribuzione di posizione contrattualmente previste ed è corrisposta, a seguito di valutazione annuale nel rispetto della procedura prevista dal Regolamento sulla Valutazione della Performance, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

6. Le retribuzioni di posizione e di risultato di cui al presente articolo rappresentano il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizioni organizzative, con carattere totalmente assorbente:

- di ogni competenza accessoria ed indennità di qualsivoglia natura previste dal vigente CCNL;
- del compenso previsto per prestazioni di lavoro straordinario e dell'applicazione di istituti sostitutivi di detto compenso (riposo compensativo).

7. Le uniche eccezioni al principio dell'onnicomprendività del trattamento riguardano:

- a) la possibilità per i tecnici di partecipare al fondo per la progettazione ed innovazione di cui all'art. 93 del D.Lgs. n. 163/2006 e successive modifiche ed integrazioni;
- b) la fruizione dell'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. B) primo periodo del CCNL del 06.07.1995 (art. 35, comma 2 CCNL del 14.09.2000) per quanto riguarda l'area di vigilanza;
- c) i compensi per lavoro straordinario prestati in occasione di consultazioni elettorali (art. 39, comma 2 CCNL del 14.09.2000);
- d) i compensi previsti dall'art. 14, comma 5 del CCNL 1998-2001, sottoscritto il 01.04.1999 (Compensi ISTAT);
- e) i compensi previsti dall'art. 4, comma 3, del CCNL sottoscritto il 05.10.2001 (recupero ICI)

Art. 7

Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. I titolari della retribuzione di posizione e di risultato sono tenuti al rispetto dell'orario minimo di lavoro contrattuale. L'articolazione dell'orario di lavoro dovrà comunque essere funzionale all'orario di servizio e al raggiungimento degli obiettivi stabiliti.
2. L'orario di lavoro dovrà, altresì, tener conto delle esigenze di presenza legate al rapporto con il restante personale comunale.