

# UNIONE DI COMUNI TERRE DI VINI E DI TARTUFI

Piazza Libertà 2  
SAN DAMIANO D'ASTI



PROVINCIA DI ASTI

---

## Regolamento area delle posizioni organizzative

### Sommario

Art. 1-Disposizioni generali .....	2
Art. 2-Area delle posizioni organizzative .....	2
Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico.....	2
Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato.....	2
Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative .....	2
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato .....	3
Art. 7 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative Incarico ad interim .....	5
Art. 8- Incarico ad Interim.....	5
Art. 9-Attribuzione incarico in deroga.....	5
Art. 10 -Durata dell'incarico.....	5
Art. 11-Revoca dell'incarico .....	5
Art. 12- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative .....	5
Art. 13 – Entrata in vigore .....	6

## **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, l'Unione 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 Aree 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 Presidente quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (settori/aree/servizi) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

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

1. Il Presidente individua i 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" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;

c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

## **Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato**

1. 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.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018

## **Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative**

1. La Giunta dell'Unione, 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 dell'Organo di Valutazione applicando i criteri di cui all'art.7 del presente regolamento e secondo i parametri 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. L'attribuzione della responsabilità di P.O. è impostata sulla base dell'elenco dei servizi affidati alla stessa, così come descritti in allegato.

Conseguentemente ogni eventuale futura rideterminazione significativa dell'assetto delle responsabilità comporta l'automatico ricalcolo di P.O. Questo stesso principio si applica per gli incarichi ad interim.

#### **Art. 6 - 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 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 dall'Organo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018
4. La retribuzione di risultato, a valutazione positiva, oscillerà tra il 15 e il 25% della retribuzione di posizione assegnata.
5. È facoltà dell'ente ricorrere, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, all'istituto dell'art.14 del CCNL 22.01.2004. In tal caso la retribuzione di posizione complessivamente percepibile tra gli Enti in unione o convenzionati dal dipendente è incrementata del 30% rispetto all'importo assegnato.  
La retribuzione di risultato, a valutazione positiva, oscillerà tra il 15 e il 30% della retribuzione di posizione così attribuita..

#### **Art. 7 – Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative**

La Giunta dell'Unione definisce prioritariamente la strategicità dei diversi settori.

Successivamente l'Organo di Valutazione attribuisce i punteggi per la graduazione delle posizioni organizzative secondo i criteri di seguito indicati.

Nella scheda allegata sono riportati i criteri per la valutazione e graduazione delle posizioni organizzative .

<b>CRITERI</b>	<b>Max punti</b>	<b>Parametri di valutazione</b>	<b>valutazione</b>	<b>punti</b>
<b>Complessità organizzativa</b>	<b>Min.13 - Max 35</b>	<b>risorseumanegestite</b>	<b>fino a 5 unità</b>	<b>1</b>
			<b>da 6 a 10 unità</b>	<b>3</b>
			<b>da 11 a 20 unità</b>	<b>5</b>
		<b>eterogeneitàattività</b>	<b>media</b>	<b>4</b>
			<b>significativa</b>	<b>6</b>
			<b>rilevante</b>	<b>8</b>
			<b>elevata</b>	<b>10</b>
		<b>complessitàdei problemi</b>	<b>media</b>	<b>4</b>
			<b>significativa</b>	<b>6</b>
			<b>rilevante</b>	<b>8</b>
			<b>elevata</b>	<b>10</b>
		<b>responsabilitàprocedimento</b>	<b>media</b>	<b>4</b>
			<b>significativa</b>	<b>6</b>
			<b>rilevante</b>	<b>8</b>
			<b>elevata</b>	<b>10</b>
		<b>Intensità relazioni</b>	<b>Min. 8 - Max. 30</b>	<b>Intensità relazioni interne con gli altri servizi</b>
<b>significativa</b>	<b>7</b>			
<b>rilevante</b>	<b>10</b>			
<b>elevata</b>	<b>15</b>			
<b>Intensità relazioni con soggetti esterni e Istituzionali</b>	<b>media</b>			<b>4</b>
	<b>significativa</b>			<b>7</b>
	<b>rilevante</b>			<b>10</b>
	<b>elevata</b>			<b>15</b>
<b>Competenzaprofessionale</b>	<b>Min. 4 - Max. 10</b>	<b>Esperienza richiesta per copertura ruolo e frequenza di aggiornamento necessaria</b>	<b>media</b>	<b>4</b>
			<b>significativa</b>	<b>6</b>
			<b>rilevante</b>	<b>8</b>
			<b>elevata</b>	<b>10</b>
<b>Strategicità</b>	<b>Min. 3 - Max. 10</b>		<b>media</b>	<b>3</b>
			<b>significativa</b>	<b>6</b>
			<b>rilevante</b>	<b>8</b>
			<b>elevata</b>	<b>10</b>
<b>Responsabilità di budget (Risorse gestite)</b>	<b>Min. 4 - Max. 15</b>	<b>Fino ad € 500.000,00 da € 500.001,00 ad € 1.000.000,00 oltre € 1.000.001,00</b>	<b>media</b>	<b>4</b>
			<b>rilevante</b>	<b>12</b>
			<b>elevata</b>	<b>15</b>

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

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso il sistema di cui all'articolo 5 del presente regolamento.

### **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.

### **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.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati 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.

### **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 – Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore contestualmente alla delibera che lo approva.