

**COMUNE DI VILLARICCA**  
**CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI**  
**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI**  
**ORGANIZZATIVE DELL'ENTE**

**INDICE**

Articolo 1 – Definizione

Articolo 2 – Istituzione delle Posizioni Organizzativa

Articolo 3 - Conferimento degli incarichi

Articolo 4 - Rapporto di lavoro

Articolo 5 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

Articolo 6 - Graduatoria delle Posizioni organizzative

Articolo 7 - Responsabilità, funzioni, relazioni delle Posizioni Organizzative

Articolo 8 - Retribuzione di Posizione, di risultato e compensi aggiuntivi

Articolo 9 - Delega di funzioni dirigenziali

Articolo 10 - Valutazione dei risultati

Articolo 11 - Sostituzione di posizioni organizzative assenti

Articolo 12 - Revoca degli incarichi

Articolo 13 - Norma transitoria

Articolo 14 - Norma di rinvio

Articolo 15 - Norme finali

Il presente Regolamento è finalizzato ad individuare i criteri generali:

- a) per l'istituzione di Posizioni Organizzative;
- b) per il conferimento e la revoca degli incarichi;
- c) per la graduazione delle posizioni organizzative

e ad armonizzarli con il CCNL triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21 maggio 2018.

### **Articolo 1 – Definizione**

Per "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato:

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

### **Articolo 2 - Istituzione delle Posizioni Organizzative**

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio dell'Ente entro i limiti previsti dalla vigente normativa e dalle disposizioni contrattuali.

Al fine dell'istituzione di nuove posizioni si tiene conto, oltre che dell'ammontare delle risorse economiche, dei seguenti elementi:

- numero personale assegnato a ciascun Servizio;
- risorse finanziarie gestite;
- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Ente;
- competenze specialistiche necessarie all'attuazione delle linee programmatiche.

### **Articolo 3 - Conferimento degli incarichi**

Gli incarichi sono conferiti per il periodo massimo non superiore a tre anni con atto scritto dal Sindaco a dipendenti di Categoria D con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.

Solo qualora l'ente non disponga di personale interno in possesso dei requisiti di seguito indicati, l'incarico può essere assegnato a dipendenti a tempo determinato, fermo restando l'inquadramento nella categoria D.

Nel conferimento si tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali e dell'esperienza acquisiti.

Al termine naturale di scadenza degli incarichi il Sindaco valuta, sulla base del raggiungimento degli obiettivi e delle professionalità possedute, l'attribuzione di un nuovo incarico al titolare in essere, ai sensi dell'art. 14 CCNL FL, tenuto conto del rispetto dei criteri di rotazione previsti dalla vigente normativa.

## **Articolo 4 – Rapporto di lavoro**

Il conferimento della titolarità della Posizione Organizzativa avviene ai sensi del precedente art. 3 e non necessita né della stipula di un nuovo contratto di lavoro, né della modifica di quello in essere, salvo quanto disposto dal comma seguente.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è incompatibile con le posizioni di lavoro ricomprese nell'Area delle posizioni organizzative, ai sensi di quanto disposto dall'art. 53 comma 2 del CCNL Funzioni Locali, fatto salvo quanto disposto dall'art. 145 del D. Lgs. 267/2000.

Il lavoratore titolare di posizione organizzativa può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.

Il titolare di Posizione Organizzativa:

- articola il proprio orario di lavoro e la presenza in servizio in modo flessibile, ovvero fruendo di una flessibilità più ampia su base settimanale che permetta un'articolazione dell'orario di lavoro correlata alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico conferito in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare, nel rispetto dei giorni lavorativi previsti e dell'orario minimo contrattuale di 36 ore settimanali;
- non ha diritto a retribuzioni aggiuntive per le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario minimo contrattuale di 36 ore settimanali, salvo il diritto di fruire di una giornata di riposo qualora presti servizio o sia posto in reperibilità in giornata di riposo settimanale;
- nell'ambito dell'orario contrattuale minimo ha diritto alla fruizione dei permessi orari e giornalieri previsti dal CCNL di comparto e da specifiche norme di legge.

## **Articolo 5 – Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed assorbe tutte le altre competenze accessorie e indennità previste dal vigente contratto collettivo di comparto e dal Contratto decentrato integrativo dell'Ente.

Al dipendente incaricato di posizione organizzativa sono corrisposti, in aggiunta alla retribuzione di risultato, i compensi per le funzioni e prestazioni non espressamente e direttamente riconducibili all'incarico conferito, ed in particolare i seguenti trattamenti accessori elencati dall'art. 18 del CCNL Funzioni Locali:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

### **Articolo 6 - Graduatorie delle Posizioni organizzative**

La graduatoria delle Posizioni Organizzative e delle Alte professionalità istituite ai sensi dell'articolo 13 del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018, è demandata al Nucleo di valutazione, che dovrà individuare, con separato atto, i diversi livelli di complessità e la mappatura per fasce applicando i criteri di seguito elencati:

- Attenenza con gli indirizzi strategici dell'Ente e collegamento funzionale con l'organizzazione della macchina amministrativa;
- Professionalità specifica correlata al ruolo e livello di responsabilità;
- Autonomia decisionale;
- Eterogeneità delle attività coordinate;
- Proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti;
- Complessità decisionale e multidisciplinarietà delle cognizioni necessarie (giuridiche, contabili, tecniche, organizzative, gestionali) per l'espletamento del ruolo ricoperto;
- Tipologia e complessità delle relazioni gestite sia interne all'Ente che esterne;
- Numero delle risorse umane gestite;
- Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate.

Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione da riconoscersi nei limiti contrattualmente previsti e delle risorse finanziarie disponibili, nel rispetto delle prerogative sindacali.

### **Articolo 7 – Responsabilità, funzioni, relazioni delle Posizioni Organizzative**

Gli incaricati di Posizione Organizzativa effettuano prestazioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento delle funzioni od attività previste dall'art. 2 lettere a), b) e c).

Il Sindaco, unitamente alla Giunta Comunale, in base alle funzioni, alle attività da svolgere, alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, definisce con il Piano della *performance* gli obiettivi da perseguire e quindi:

- gli incarichi da assegnare a ciascuna Posizione Organizzativa;
- le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie, per lo svolgimento delle funzioni e degli incarichi di competenza;
- i procedimenti di cui il dipendente incaricato di Posizione Organizzativa è responsabile;
- le forme, le modalità e la periodicità delle relazioni nei confronti del Segretario Generale e dell'Amministrazione Comunale.

Il Responsabile di Posizione Organizzativa, in relazione alle funzioni, agli incarichi, ai procedimenti ed agli obiettivi assegnati ed in base alle direttive impartite dal Sindaco, dal Segretario Generale e dalla Giunta Comunale, ha la gestione e la responsabilità delle risorse umane e strumentali assegnate. L'incaricato di Posizione Organizzativa ha il dovere di relazionarsi con il Sindaco, il Segretario Generale e la Giunta Comunale in merito all'incarico conferito nonché il dovere di proporre miglioramenti in merito all'organizzazione ed alla gestione del servizio.

### **Articolo 8 - Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato negli importi previsti dalla vigente Contrattazione nazionale.

Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL compreso il compenso per lavoro straordinario e tenuto altresì conto dei compensi aggiuntivi ai sensi dell'articolo 18 del CCNL 21 maggio 2018.

Alle Posizioni Organizzative si applica quanto disposto in materia di rotazione, di onnicomprensività e di sistema di valutazione.

### **Articolo 9 - Delega di funzioni dirigenziali**

In caso di Settori coperti ad interim, ai sensi dell'articolo 17 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001, il Sindaco, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, può delegare alle posizioni organizzative, per un periodo di tempo determinato che non può eccedere la durata dell'interim, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 dello stesso articolo.

L'attività verrà svolta per quanto compatibile con le medesime modalità e obblighi contrattuali e normativi previsti per il personale dirigente, ivi comprese le prescrizioni in materia di trasparenza. L'ampiezza e il contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma acquistano rilievo nel sistema di graduazione di cui all'articolo 6 per tutta la durata della delega.

### **Articolo 10 – Valutazione dei risultati**

La retribuzione di risultato è erogata in unica soluzione a seguito di valutazione, almeno annuale, in ragione della rispondenza dei risultati agli obiettivi ed ai programmi prefissati per ciascuna posizione di lavoro.

Gli esiti della valutazione sono comunicati al dipendente il quale può richiedere un eventuale confronto sui risultati conseguiti con il Segretario Generale.

Nel caso di valutazione negativa, il Segretario Generale, prima di procedere ad una definitiva formalizzazione della valutazione stessa, acquisisce in contraddittorio le controdeduzioni del dipendente interessato, eventualmente assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

### **Articolo 11 – Sostituzione di posizioni organizzative assenti**

In caso di assenza ovvero di impedimento prolungato di un titolare di posizione organizzativa la competenza della gestione specifica della posizione è, di norma, conferita *ad interim* ad un titolare di posizione organizzativa, nel rispetto delle specifiche competenze professionali. Nel corso di tutta la durata dell'incarico spetta un importo ulteriore nell'ambito della retribuzione di risultato, la cui

misura può variare dal 15 al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*. La determinazione della percentuale è demandata alla contrattazione integrativa nell'ambito della definizione della retribuzione di risultato.

### **Articolo 12 - Revoca degli incarichi**

Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal Sindaco, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

L'Ente, in caso di valutazione negativa, prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o da persona di sua fiducia.

La determinazione del livello di valutazione negativo è demandata alla contrattazione integrativa nell'ambito della definizione della retribuzione di risultato.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato.

### **Articolo 13 – Norma transitoria**

Tutti gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, oppure prorogati, alla data di sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 - giungeranno, comunque, a scadenza al momento dell'adozione del presente regolamento o, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL.

### **Articolo 14 – Norma di rinvio**

Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si applicano gli artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL FL 2018.

### **Articolo 15 – Norme finali**

Il presente Regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.

Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio on line del Comune e nel sito "**Amministrazione Trasparente**" sotto sezione di 1° livello "**Disposizioni generali**" sotto sezione di 2° livello "**Atti Generali**".