

COMUNE DI SAN PIETRO APOSTOLO

(Prov. di Catanzaro)

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli articoli 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016-2018 relativo al comparto Funzioni Locali.
2. I Responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

Articolo 2

Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato, è attribuita al personale inquadrato nella Categoria apicale dell'Ente, con decreto sindacale per un periodo di 2 (due) anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità, per un periodo non superiore a tre anni (art. 14, comma 1) e comunque non eccedente la durata del mandato del Sindaco.
2. Per il conferimento dell'incarico si tiene conto delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal suddetto personale, rispetto alle caratteristiche degli obiettivi e programmi che l'Amministrazione intende realizzare.
3. Per gli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale dell'Ente, si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Articolo 3

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In base a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del vigente CCNL 2016-2018 relativo al comparto Funzioni Locali, la responsabilità delle strutture apicali, previa verifica delle capacità professionali di cui al comma 2 del precedente articolo, è conferita al personale inquadrato nella Categoria D.
2. Nel caso in cui siano in servizio dipendenti inquadrati nella Categoria D, ma non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della Categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
3. Il Comune può avvalersi della particolare facoltà di cui al precedente comma 2, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano state già avviate le procedure per l'acquisizione di personale di Categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Articolo 4

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale della Categoria D

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 dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatta eccezione per i compensi aggiuntivi consentiti all'articolo 18 del vigente CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. La predetta retribuzione è applicabile anche all'ipotesi eccezionale prevista ai commi 2 e 3 del precedente articolo 3, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000, salvo, ove sussistano i presupposti, l'attribuzione dei compensi aggiuntivi di cui all'art. 18 del vigente CCNL.
4. L'Ente definisce, con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

Articolo 5

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione (pesatura) della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A) ed è di competenza del Nucleo di Valutazione.
2. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto di nomina dei titolari di P.O.

Articolo 6

Incarico e revoca delle posizioni organizzative

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative, con proprio decreto ed in presenza dei presupposti disciplinati ai precedenti articoli del presente regolamento.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, determinato secondo i criteri di cui al precedente articolo 5 del presente regolamento.
3. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa, comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della relativa scadenza, con apposito decreto sindacale, motivato in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
6. In caso di revoca anticipata, l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della formalizzazione del decreto sindacale, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisce mandato.

Articolo 7

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizioni organizzative, sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione, in base ai criteri ed ai procedimenti contenuti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
2. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da corrispondere al titolare della posizione organizzativa.

Articolo 8

Norme finali

1. Il presente regolamento costituisce appendice del vigente regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.
2. Per le norme nello stesso non richiamate, si applicano le norme di legge e della contrattazione nazionale di categoria vigenti in materia.
3. Lo stesso è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.
4. Lo stesso, unitamente alla relativa delibera di approvazione, sarà pubblicato all'albo pretorio on-line, per 15 giorni consecutivi e nell'apposita Sezione di "Amministrazione Trasparente" del sito internet del Comune di San Pietro Apostolo.