



CITTÀ DI TUSA
Città Metropolitana di Messina

**REGOLAMENTO PER IL
CONFERIMENTO E REVOCA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 7.5.2019

Art. 1
Oggetto

1. Il presente regolamento definisce i criteri per il conferimento e la revoca dell'incarico delle posizioni organizzative di cui agli artt. 13, 14 e 15 e 17 del CCNL 2016/2018, sottoscritto in data 21.05.2018.
2. Nel Comune di Tusa, privo di personale con qualifica dirigenziale, sono titolari delle posizioni organizzative i responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa dell'Ente.

Art. 2
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'Area delle posizioni organizzative nelle quali il Comune risulta essere articolato sono conferiti con provvedimento sindacale per un periodo non superiore al mandato sindacale.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente regolamento.

Art. 3
Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13 comma 2 del CCNL 21.5.2018, nei Comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pur 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 tale 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 di categoria C, in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Il Comune si può avvalere della particolare facoltà di cui al comma precedente, per una sola volta, salvo il caso di reitera giustificato dalla circostanza dell'avvio delle procedure per l'acquisizione di personale di categoria D. In tale ipotesi potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art. 4
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale di categoria D

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. Il Comune definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri 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.

Art. 5
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale di categoria C

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
2. Nei casi di cui all'art. 13 comma 2 del CCNL 21.5.2018 l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
3. Il Comune definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri 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.

Art. 6
Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione – pesatura – per i titolari di posizione organizzativa è determinata dal Nucleo di valutazione, previa determinazione degli appositi parametri contrattualmente previsti.
2. Essa è determinata dalla valutazione/pesatura della *Posizione* e non dalla valutazione della persona incaricata.
3. La pesatura è comunicata al Sindaco che la recepisce nel provvedimento sindacale di nomina dei titolari di P.O. nel quale sarà riportato l'importo stabilito.
4. Nel caso in cui il Sindaco proceda al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa prima che il Nucleo di valutazione abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto, integrativo dell'iniziale provvedimento di nomina, è recepita la pesatura del Nucleo di valutazione procedendo al conguaglio in eccesso o in difetto rispetto a quanto precedentemente corrisposto.

Art. 7
Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio provvedimento, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale interessato.
2. Negli atti di conferimento dell'incarico è stabilito l'importo della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'art. 6 del regolamento, fatta salva l'ipotesi di cui allo stesso art. 6, comma 4.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo non superiore al mandato sindacale. L'incarico non può avere durata inferiore a un anno in coerenza con i tempi del piano della performance e quindi alla possibilità di valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
4. Ad un lavoratore, titolare di posizione organizzativa, può essere attribuito un incarico ad interim di altra posizione organizzativa, non assegnata. In tal caso, per la durata dello stesso va riconosciuto un importo che varia dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione prevista per detta posizione organizzativa, oggetto di interim, in relazione alla complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico e del grado di

- conseguimento degli obiettivi. Detto compenso potrà essere riconosciuto solo dopo la valutazione della performance e quindi in sede di retribuzione di risultato.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi, in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, per ragioni disciplinari che comportano la sospensione del servizio, per rotazione straordinaria in attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione in caso di avvio del procedimento penale, per responsabilità particolarmente gravi e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL.
 6. Nel caso di revoca anticipata dell'incarico, di cui al precedente comma 5, il Comune acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di persona di sua fiducia.
 7. La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare della posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la data di revoca medesima ma comporta, dalla data di decorrenza, l'immediata perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 8

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance* approvato dall'Ente.
2. Dal punteggio conseguito dal titolare della P.O. nello svolgimento delle attività gestionali svolte, è determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa secondo quanto stabilito nel *Sistema di Misurazione e Valutazione*.
3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di persona di sua fiducia.

Art. 9

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione.

Art. 10

Disposizioni finali

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento si riterranno abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente vigenti in materia.
2. Il presente Regolamento è pubblicato per giorni 15 unitamente alla deliberazione di approvazione all'albo pretorio dell'Ente e in modo permanente nella sezione "Amministrazione Trasparente- sotto sezione di 1° livello "Disposizioni generali" – sotto sezione di 2° livello "Atti generali", in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa in materia.