



*Comune di Pianella*

Provincia di Pescara

**REGOLAMENTO COMUNALE  
PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E  
REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N.35/2010 E MODIFICATO CON SUCCESSIVI ATTI N.RI 28/2013 ,  
142/2013 E 58/2014**

# INDICE

**Art. 1** Campo di applicazione

**Art. 2** Strutture organizzative e posizioni organizzative

**Art. 3** Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

**Art. 4** Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

**Art. 5** Incarico e revoca della posizione organizzativa

**Art. 6** Pesatura delle Posizioni Organizzative

**Art. 7** Norme finali

Allegato "A"

## **Art. 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 artt. 8, 9, 10 ed 11 del CCNL 31/03/1999 e successive modifiche ed integrazioni, ed alte professionalità ai sensi dell'art. 10 del CCNL del 22.01.2004.

## **Art.2**

### ***Strutture organizzative e posizioni organizzative***

1. Tutti i responsabili di servizio, appartenenti alla categoria "D" del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa ed alta professionalità, graduata nel rispetto del presente Regolamento.

2. La responsabilità del servizio è attribuita con specifica disposizione del Sindaco.

## **Art.3**

### ***Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato***

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa e dell'alta professionalità 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 lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL del 31/03/1999, e successive modifiche ed integrazioni.

2. L'importo della retribuzione di posizione, per le posizioni organizzative, varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di €12.911,42 annui lordi per tredici mensilità, mentre per le alte professionalità il tetto massimo dell'indennità di posizione è di € 16.000,00, secondo le modalità di graduazione stabilite dal presente Regolamento.

2bis . Quantificare in € 16.000,00, su base annuale per 13 mensilità, l'importo massimo della retribuzione di posizione per il personale utilizzato da questo ente ai sensi del comma 1 dell'art 14 CCNL22.01.2004, incaricato, ai sensi del comma 4 del medesimo art. della responsabilità di una posizione organizzativa, precisando che detta retribuzione di posizione verrà riproporzionata in base al tempo di lavoro e si cumulerà con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l'ente di appartenenza che subirà un corrispondente riproporzionamento;

3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione in godimento. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura del Nucleo di Valutazione o di analoghi controlli interni attivati.

#### **Art.4**

##### ***Criteria per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione***

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata annualmente in relazione ai parametri di cui all'allegato "A".

#### **Art.5**

##### ***Incarico e revoca della posizione organizzativa***

1. Il Sindaco, tenuto conto del programma elettorale e degli obiettivi da raggiungere contenuti nelle RPP, nei P.E.G. e/o nei piani degli obiettivi/piano delle performance, sentito il Segretario Comunale o, se nominato, il Direttore Generale, conferisce con propri atti gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, e delle alte professionalità sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria "D".
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 del presente regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di mesi 12, e per un periodo massimo pari alla mandato elettivo del Sindaco, ferma restando la verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### **Art. 6**

##### ***Pesatura delle Posizioni***

1. La pesatura delle Posizioni nel rispetto degli indicatori riportati nell'allegato "A" è di competenza del Segretario Comunale che, coadiuvato dal Servizio preposto al Personale, propone al Sindaco l'adozione del relativo atto.

#### **Art. 7**

##### ***Norme finali***

2. Qualunque altra norma del Regolamento degli Uffici e dei Servizi in contrasto con il presente Regolamento è abrogata.

**ALLEG. A**

Scheda valutazione P.O.

Parametri	Variabili	Classe	Indicatori	Punteggio	Servizio
<b>Collocazione Struttura organizzativa</b>	Posizione nella struttura	<b>20%</b>	Servizio costituito da un solo ufficio	<b>5</b>	
			Servizio costituito da due uffici	<b>10</b>	
			Servizio costituito da oltre due uffici	<b>15</b>	
	Rapporti con l'utenza		Contenuta	<b>0</b>	
Elevata		<b>5</b>			
<b>Complessità Organizzativa</b>	Dipendenti di cat. D e/o C	<b>50%</b>	Nessun dipendente	<b>0</b>	
			1-3 dipendenti	<b>5</b>	
			Oltre 3 dipendenti	<b>7</b>	
	N. dipendenti		Da 1 a 3	<b>5</b>	
			Da 4 a 6	<b>7</b>	
			Oltre 6	<b>10</b>	
	Articolazione attività gestite		Quantità elevata di attività omogenee	<b>4</b>	
			Quantità media di attività omogenee	<b>6</b>	
			Quantità ridotta di attività omogenee	<b>10</b>	
	Il sistema normativo di riferimento		Non turbolento	<b>0</b>	
			Turbolento	<b>4</b>	
	Complessità attività		Atti ripetitivi	<b>4</b>	
Atti parzialmente ripetitivi		<b>7</b>			
Atti non ripetitivi		<b>10</b>			
Destinatari delle attività della posizione	Prevalentemente interni	<b>2</b>			
	Sia interni che esterni	<b>4</b>			
	Prevalentemente esterni	<b>6</b>			

<b>Responsabilità Gestionale</b>	Valore globale spesa gestita dal Responsabile del Servizio	<b>30%</b>	Fino a € 200.000,00	<b>6</b>	
			Da € 200.001 a € 1.000.000,00	<b>8</b>	
			Oltre € 1.000.000,00	<b>10</b>	
	Responsabilità connesse ad eventi straordinari che possono gravare sul servizio (indipendenti dal peg)		Assente	<b>0</b>	
			Presente	<b>6</b>	
			Rilevante	<b>10</b>	
Strategicità della posizione	Ordinaria	<b>0</b>			
	Più che ordinaria	<b>5</b>			
	Elevata	<b>13</b>			
<b>Punteggio totale ottenuto</b>					

**Data di compilazione**

**Punteggio da 31 a 50            € 5.164,00**

**Punteggio da 51 a 70            € 8.600,00**

**Punteggio da 71 a 82            € 10.000,00**

**Punteggio da 83 a 95            € 12.000,00**

**Punteggio da 96 a 100           € 12.911,00**

Scheda di valutazione da utilizzare per il personale impiegato da questo ente ai sensi del comma 1 dell'art 14 CCNL22.01.2004, incaricato, ai sensi del comma 4 del medesimo art. , della responsabilità di una posizione organizzativa

Parametri	Variabili	Classe	Indicatori	Punteggio	AREA
<b>Collocazione Struttura organizzativa</b>	Posizione nella struttura	<b>20%</b>	Servizio costituito da un solo ufficio	<b>5</b>	
	Rapporti con l'utenza		Servizio costituito da due uffici	<b>10</b>	
			Servizio costituito da oltre due uffici	<b>15</b>	
			Contenuta	<b>0</b>	
			Elevata	<b>5</b>	
<b>Complessità Organizzativa</b>	Dipendenti di cat. D e/o C	<b>50%</b>	Nessun dipendente	<b>0</b>	
			1-3 dipendenti	<b>5</b>	
			Oltre 3 dipendenti	<b>7</b>	
	N. dipendenti		Da 1 a 3	<b>5</b>	
			Da 4 a 6	<b>7</b>	
			Oltre 6	<b>10</b>	
	Articolazione attività gestite		Quantità elevata di attività omogenee	<b>4</b>	
			Quantità media di attività omogenee	<b>6</b>	
	Quantità ridotta di attività omogenee	<b>10</b>			
	Il sistema normativo di riferimento		Non turbolento	<b>0</b>	
			Turbolento	<b>4</b>	
	Complessità attività		Atti ripetitivi	<b>4</b>	
			Atti parzialmente ripetitivi	<b>7</b>	
			Atti non ripetitivi	<b>10</b>	
	Destinatari delle attività della posizione		Prevalentemente interni	<b>2</b>	
			Sia interni che esterni	<b>4</b>	
			Prevalentemente esterni	<b>6</b>	
<b>Responsabilità Gestionale</b>	Valore globale spesa gestita dal Responsabile del Servizio	<b>30%</b>	Fino a € 200.000,00	<b>6</b>	
			Da € 200.001 a € 1.000.000,00	<b>8</b>	
			Oltre € 1.000.000,00	<b>10</b>	
	Responsabilità connesse ad eventi straordinari che possono gravare sul servizio (indipendenti dal peg)		Assente	<b>0</b>	
			Presente	<b>6</b>	
			Rilevante	<b>10</b>	
	Strategicità della posizione		Ordinaria	<b>0</b>	
			Più che ordinaria	<b>5</b>	
			Elevata	<b>13</b>	

<b>Punteggio totale ottenuto</b>		
----------------------------------	--	--

**Punteggio da 31 a 50            € 5.164,00**

**Punteggio da 51 a 70           € 9.500,00**

**Punteggio da 71 a 82           € 11.500,00**

**Punteggio da 83 a 95           € 14.500,00**

**Punteggio da 96 a 100         € 16.000,00**