All 4)

CRITERI GENERALI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Premesso che:

-gli articoli 13, 14 e 15 CCNL del comparto Funzioni locali, stipulato in data 21/05/2018, prevedono che gli enti debbano predisporre dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché i criteri per la graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

-l'articolo 17 del medesimo CCNL prevede delle disposizioni particolari per le P.O. negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale

-il successivo articolo 18 disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati alle P.O. in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.

Dato atto che l'individuazione dei suindicati criteri è oggetto di confronto con le 00.SS. e le RSU, così come previsto dall'articolo 5 del medesimo CCNL

SI PROPONE L'APPROVAZIONE DELLA SEGUENTE REGOLAMENTAZIONE.

Art. 1 - Istituzione dell'Area Posizioni Organizzative e requisiti

Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, la Giunta comunale istituisce l'Area delle posizioni organizzative da individuarsi in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.

2. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) e dell'articolo 13, comma 1, del CCNL 21/05/2018, il quale consente di conferire incarichi per posizioni organizzativa, ai dipendenti che svolgono con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e 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 posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da curriculum.

3. Nello schema organizzativo dell'ente non sono previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 13, comma 2, lettera b), del CCNL 21.05.2018.

Art. 2 - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

Competono all'incaricato di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):

a) L'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
b) Il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
c) La gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti

dell'ordinaria gestione del personale;

d) L'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
e) L'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;

f) Gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;

g) La responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
h) Il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione organizzativa;

i) Il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;

j) Gli atti di valutazione del personale assegnato;

k) La presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti.

l) Tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

Art. 3 - Durata e revoca degli incarichi

L'incarico di P.O. ha la durata stabilita con l'atto di cui all'art. 4 comma 3 del presente regolamento. Essendo l'ente privo di personale di qualifica dirigenziale, al Sindaco compete di individuare, con provvedimento motivato, i Responsabili degli uffici o dei servizi ai quali assegnare funzioni dirigenziali. Tuttavia non dispone della competenza ad assegnare la titolarità della P.O. in quanto, automaticamente, ricondotta ai funzionari incaricati di Responsabilità di Servizio. Pertanto nessun decreto o similare atto del Sindaco può assumere valore costitutivo dell'incardinamento dei funzionari nell'area delle P.O. Si prevede, invece, che il Sindaco formalizzi un provvedimento ricognitivo finalizzato ad abbinare all'incarico di funzioni dirigenziali attribuite ai funzionari, le retribuzioni di posizioni connesse e desumibili dal sistema di valutazione e graduazione delle P.O.

Gli incarichi possono essere revocati prima della loro scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, secondo la procedura prevista nell'art. 14, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018, che qui si intende pienamente richiamata;

La revoca degli incarichi di P.O. non può essere disposta a seguito del mero rinnovo delle cariche politiche, pertanto, tale evento dovrà essere, assolutamente, ininfluente rispetto alla durata degli incarichi assegnati.

All'atto di conferimento dell'incarico gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'ente (servizio personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e

incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione Amministrazione trasparente.

Art. 4 - Il trattamento economico accessorio delle posizioni organizzative

L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL/2018, varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di €. 16.000, annui lordi per tredici mensilità.

La graduazione delle posizioni richiede particolare attenzione per evitare il rischio di condizionare la struttura organizzativa e l'uso dei meccanismi organizzativi e di gestione del personale ai dipendenti che, in un determinato momento, ricoprono una determinata posizione. Occorre, pertanto, evitare l'errore di valutare una posizione come rilevante e, quindi, inserirla nell'Area delle P.O, sulla base del potenziale e delle prestazioni delle persone che presumibilmente riceveranno l'incarico e che, con ogni probabilità, in quel particolare momento, ricoprono la posizione stessa. Occorre, pertanto, tenere sempre a mente che oggetto della valutazione è la posizione e non la persona.

Premesso quanto sopra, viene utilizzata la metodologia riportata nell'allegato n. 2 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare le posizione sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato.

La Giunta comunale stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun servizio da corrispondersi per tredici mensilità.

La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni previste nell'art. 18 del CCNL 2016-2018 e sotto riassunte:

-l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;

-i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;

-i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 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;

-i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

-i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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;

-i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/201/, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

-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'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;

-I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

-i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;

-i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. |Tale dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.

L'incarico di P.O. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno (art. 11 CCNL 22 gennaio 2004);

Per la retribuzione di risultato delle P.O. viene destinata una quota delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., previste nello schema organizzativo dell'ente. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL/2018, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. saranno stabiliti nel CCI 2019/2021, di prossima sottoscrizione.

Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la Relazione sulla performance, il Nucleo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione.

La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL21/05/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (art. 67, comma 7, CCNL/2018). L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato P.O., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL/2018.

Art. 5 - Incarichi ad interim

Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL/2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;

La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico di cui al comma 1.

Nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 6 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

La graduazione o valutazione del peso della singola posizione organizzativa, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal Nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato, nel rispetto di quanto previsto al precedente art. 4, comma 10.

Art. 7 - Procedure per la valutazione dell'incaricato

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL/2018 verrà effettuata, per ogni P.O. indicata nell'art. 1 o per altre figure istituite successivamente, una valutazione finalizzata alla scelta del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, alla quale affidare l'incarico di responsabile di P.O..

Il requisito necessario per la valutazione è l'inquadramento nella categoria D. L'ente, inoltre, dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

- natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
- requisiti culturali posseduti;
- attitudini e le capacità professionali;
- esperienze acquisite.

La metodologia ed i punteggi di apprezzamento sono stabiliti nel documento Allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Per l'individuazione del personale da incaricare, vista la dimensione ridotta dell'ente, la valutazione è effettuata dal Segretario comunale, mediante la compilazione dell'Allegato 1 per ogni P.O. Tale valutazione sarà consegnata al Sindaco. In caso di gestione associata, ex art. 30 TUEL, l'individuazione dovrà avvenire tra tutti i dipendenti di categoria D, presenti negli enti

convenzionati. La nomina viene effettuata dal Comune capo- convenzione, nel rispetto delle norme convenzionali intervenute tra gli enti e delle presenti disposizioni.

Art. 8 - Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione delle P.O. di categoria C.

In caso di assenza o impedimento del dipendente inquadrato in categoria D, che ricopriva l'incarico di P.O., superiore a sei mesi, si potrà incaricare un dipendente di categoria C che sia in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali come di seguito riportate:

- Possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore (es: laurea in economia e commercio o diploma di ragioniere per la P.O. del settore contabile; laurea in ingegneria o architettura o diploma di geometra per il settore tecnico);
-Esperienza almeno quinquennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico;

-Peril servizio tecnico il soggetto deve aver conseguito l'abilitazione alla libera professione.

Perla valutazione si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 7 in quanto compatibili.

Peril trattamento economico accessorio del dipendente di Categoria C, incaricato di P.O. si applica il comma 5, dell'art. 17 del CCNL 21/05/2018;

Art. 9 « Norme finali e disapplicazioni

Per assenze o impedimenti della P.O. titolare dell'incarico, per periodi inferiori a sei mesi, si procede, in ordine di priorità:

- mediante incarico ad interim ad altro dipendente incaricato di P.O.;
- incarico al Segretario comunale, ex art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL;
- altra modalità consentita dalle norme in vigore.

La presente disciplina viene adottata previo confronto con le RSU e le 00.SS. e trova applicazione a far data dal 20 maggio 2019 (un anno dalla stipula del CCNL/2018).

La presente disciplina per gli incarichi di P.O. sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

All 1)

ALLEGATO N. 1

Metodologia per la selezione dell'incaricato

(Art. 14, comma 2, CCNL/2018 e art. 7, comma 3 del presente documento)

Posizione Organizzativa - Servizio Nominativo

Cat.....

a) NATURA E CARATTERISTICHE DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE

Ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa:

Punti da 1 a 10 Complessità dei programmi da realizzare:

Punti da 1 a 5 Grado di innovazione dei principali procedimenti gestiti dal settore:

Punti da 1 a 5 Necessità di aggiornamento e formazione continua anche a seguito del mutare delle legislazioni in materia:

b) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

Titolo di studio:

Diploma di laurea: Punti 10

Diploma di scuola media superiore: Punti 6

Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico: Max Punti 4*

*vengono valutati sino a 4 corsi, nell'ultimo triennio, con punti uno ciascuno;

c) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI

Grado di competenza specialistico - professionale rispetto alle funzioni da svolgere Da 1 20

Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate Da 1a 10

Capacità relazionale con gli amministratori, segretario, colleghi/collaboratori, con gli utenti e cittadinanza Da1a10

Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne Da 1 a10

d) LE ESPERIENZE ACQUISITE

Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di Posizione organizzativa: 3 punti per anno

Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di Responsabile di procedimento (non P.O.): 0,50 punti per anno

Tutti i punteggi sono riferiti agli ultimi dieci anni. Per le funzioni gestite in forma associata si considerano i servizi prestati in tutti i comuni convenzionati;

NB: Laddove per ciascun servizio i requisiti indicati agli artt. 7 e 8 portino all'identificazione di un unico soggetto, non è necessaria la compilazione della presente scheda.

All. 2)

Denominazione Posizione con responsabilità di direzione di unità organizzativa	Area Amministrativa			
Fattore di valutazione	**Punteggio min/max**	**Punteggio di fattore**		
Complessità e dimensione dei compiti affidati	da 1 a 5			
Consistenza delle risorse affidate	da 1 a 5			
Rilevanza per l'organizzazione interna	da 1 a 3			
Impatto esterno	da 1 a 3			
	TOTALE	**0**		
Valore/punto	**Retribuzione posizione**			
#DIV/0!	**#DIV/0!**		-	posizione con valore punto = € 1.000,00

Denominazione Posizione con responsabilità di direzione di unità organizzativa	Area Finanziaria			
Fattore di valutazione	**Punteggio min/max**	**Punteggio di fattore**		
Complessità e dimensione dei compiti affidati	da 1 a 5			
Consistenza delle risorse affidate	da 1 a 5			
Rilevanza per l'organizzazione interna	da 1 a 3			
Impatto esterno	da 1 a 3			
	TOTALE	**0**		
Valore/punto	**Retribuzione posizione**			
#DIV/0!	**#DIV/0!**		-	posizione con valore punto = € 1.000,00

Denominazione Posizione con responsabilità di direzione di unità organizzativa	Area Tecnica			
Fattore di valutazione	**Punteggio min/max**	**Punteggio di fattore**		
Complessità e dimensione dei compiti affidati	da 1 a 5			
Consistenza delle risorse affidate	da 1 a 5			
Rilevanza per l'organizzazione interna	da 1 a 3			
Impatto esterno	da 1 a 3			
	TOTALE	**0**		
Valore/punto	**Retribuzione posizione**			
#DIV/0!	**#DIV/0!**		-	posizione con valore punto = € 1.000,00

a) Risorse per PO (posizione + risultato)			
b) Risorse per posizione (85% di a)	-	b2) Risorse per risulato (15% di a)	-
c) Somma pesature	##########################		
d) Valore punto (b/c)	**#DIV/0!**		

e) somma per posizioni con limite 23 c. 2	#DIV/0!		
f) somma per posizioni con art. 11-bis	-	f2) valore risultato per rispetto c. 4 art. 15	-
g) differenza (f - e) finanziata facoltà assunz.	**#DIV/0!**	g2) diff. Ris (f2-b2) finanziata facoltà ass.	

TOTALE FINANZIATO CON FACOLTA' ASSUNZIONALI EX ART. 11-BIS (OLTRE ONERI)	**#DIV/0!**