

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, PER LA GRADUAZIONE DELLE P.O. AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA RETRIBUZIONE E PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI.

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Il presente regolamento disciplina le modalità di conferimento delle Alte Professionalità (art. 10 del CCNL del 22.01.2004) stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata, nonché nel rispetto del limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo del trattamento economico accessorio non può superare l'importo stanziato nell'anno 2016.

ART. 2 – DEFINIZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

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

1. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
2. 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta le seguenti funzioni:

- a. gestione delle attività che fanno capo alla struttura;
- b. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/1990, e delle conseguenti attività, se non delegati ai dipendenti del proprio settore;
- e. svolgimento delle attività di controllo connesse al ruolo.

ART. 4 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La Giunta Comunale definisce l'organigramma dell'Ente ed individua l'area/settori delle posizioni organizzative che richiedono la direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Ai fini dell'istituzione delle aree/settori delle posizioni organizzative e delle ap, assumono rilievo i servizi da espletare e la complessità ed articolazione dei relativi processi/procedimenti.
3. L'incarico di posizione organizzativa e di ap viene conferito con decreto sindacale e con le modalità di cui all'articolo seguente.

ART. 5 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Sindaco, con proprio decreto scritto e motivato, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, a dipendenti di categoria D, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
2. Per il conferimento degli incarichi, si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti.
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco, effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri, desumibili dallo stato di servizio e dal CV dei dipendenti dell'ente:
 - a) titoli culturali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale acquisita e sviluppata anche attraverso l'esperienza maturata con l'inquadramento nella categoria D (capacità di organizzazione, di efficiente gestione ed utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali, capacità di lavorare in gruppo);
 - d) attitudine a ricoprire il ruolo, capacità di perseguimento degli obiettivi e di conseguimento dei risultati, orientamento all'innovazione.
4. Nel caso in cui nell'Ente, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati nella categoria D, non sia possibile attribuire agli stessi l'incarico di posizione organizzativa per carenza delle specifiche competenze professionali richieste, il Sindaco, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, può conferire l'incarico, in via eccezionale e temporanea, anche a personale inquadrato nella categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
5. L'Ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D: in tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
6. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del comma 4, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa, nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 18 del CCNL del 21.05.2018, 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.

ART. 6 DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi non può essere, in via ordinaria, inferiore ad un anno e comunque non può essere superiore al mandato del sindaco.

ART. 7 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati dal Sindaco, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza prevista, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale: in quest'ultima circostanza, prima di procedere alla revoca dell'incarico, il Sindaco, assistito dal Segretario Comunale, previa formale contestazione scritta degli inadempimenti all'interessato, acquisisce, nei successivi 15 giorni, le osservazioni e controdeduzioni del dipendente, da discutere in un successivo confronto, nel corso del quale il medesimo può farsi supportare dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato: il dipendente resta, comunque, inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Segretario Comunale, se non viene individuato *ad interim* un altro dipendente già titolare di posizione organizzativa, il cui trattamento economico è definito dal successivo art. 9, comma 4.

ART. 8 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa e ap è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e delle indennità previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
5. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL del 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal medesimo art. 67.
6. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori, ai sensi dell'art. 18 del CCNL del 21/05/2018;

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 06.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'01.04.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000; 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 14.09.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 05.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; 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)omissis.....
- 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. 50/2016;
 - i compensi professionali degli Avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114/ 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326/ 2003 ed ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57, della L. n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.

ART. 9 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La graduazione delle posizioni organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione, applicando i criteri di cui all'Allegato "1" del presente regolamento.
2. La graduazione deve tenere conto della complessità organizzativa, della rilevanza delle responsabilità gestionali, amministrative, contabili, civili e penali di ciascuna posizione organizzativa, del budget gestito e della professionalità specifica correlata al ruolo.
3. Le risultanze dell'applicazione dei criteri adottati sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi, rispettivamente, al personale inquadrato in categoria D, ed inquadrato nella categoria C nelle circostanze di cui al comma 4, dell'art. 5 del presente regolamento:

- per il personale inquadrato in categoria D, per un importo minimo di €. 5.000,00 fino ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, così ripartiti:

Punteggio fino a 40	€ 5.000,00
Punteggio da 41 fino a 80	€ 12.000,00
Punteggio da 81 fino a 90	€ 15.000,00
Punteggio oltre 90	€ 16.000,00

- per il personale inquadrato in categoria C, per un importo minimo di €. 3.000,00 fino ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, così ripartiti:

Punteggio fino a 40	€ 3.000,00
---------------------	------------

Punteggio da 41 fino a 90	€ 8.000,00
Punteggio oltre 90	€ 9.500,00

La pesatura della posizione organizzativa è effettuata dal Sindaco che si potrà avvalere della collaborazione del Nucleo di valutazione e/o del Segretario comunale.

ART. 10 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di posizione organizzativa sono valutati dal Nucleo di Valutazione, sentito il Segretario Comunale. Nella valutazione, si applicano i criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa, come previsto dall'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL del 21.05.2018.

2. L'ammontare della retribuzione di risultato è fissato nella quota non inferiore al 25% dell'importo complessivo previsto per il trattamento economico accessorio stanziato a favore dei titolari di posizione organizzativa nell'anno 2017.

3. Al termine di ogni anno, ciascun Responsabile titolare di posizione organizzativa presenta al Nucleo di Valutazione un report sull'attività svolta, rispetto al conseguimento degli obiettivi assegnati.

4. Il Nucleo di Valutazione, acquisito il report, formula la proposta di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati: per la parte riguardante i comportamenti organizzativi e la capacità di predisposizione dei documenti, la valutazione è predisposta direttamente dal Sindaco, con il supporto del Nucleo di Valutazione e del Segretario Comunale.

5. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.) e AP:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota di almeno del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.; tale percentuale potrà anche essere maggiore in funzione della differenza tra fondo complessivo per le PO e somma della retribuzione di posizione di tutte le PO.

b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. mantenendo la proporzione con la retribuzione di posizione applicando la seguente formula:

$$R = (vp.o. / \sum p) \times F$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato della PO n

F = quota del Fondo complessivo destinata alla retribuzione di risultato

$\sum p$ = sommatoria del valore della retribuzione di Posizione di ciascuna PO

vp.o. = valore di retribuzione posizione della singola PO n

Successivamente, per ciascuna PO, si moltiplicherà il valore R per il punteggio individuale in percentuale, compreso tra 1 e 100, derivante dalla valutazione secondo la seguente proporzionalità applicando la scheda di cui all'allegato 2:

<i>Punteggio ottenuto</i>	<i>Fino a 40</i>	<i>41 - 60</i>	<i>61 - 80</i>	<i>81 -89</i>	<i>90-95</i>	<i>96 -100</i>
<i>Percentuale attribuzione indennità risultato</i>	<i>0,00</i>	<i>50%</i>	<i>75%</i>	<i>85%</i>	<i>95%</i>	<i>100%</i>

ART 11 DISPOSIZIONI FINALI

1.Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali e Decentrati che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

ALLEGATO 1: SCHEDA DI GRADUAZIONE

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PESO	PUNTI	
Collocazione e struttura organizzativa	Posizione nella struttura dell'Ente	▣ Settore costituito da un solo servizio	5		
		▣ Settore costituito da due/tre servizi	10		
		▣ Settore costituito da oltre tre servizi	15		
	Impatto servizi con l'utenza	▣ Impatto contenuto	5		
		▣ Impatto rilevante	10		
Complessità organizzativa	Tipologia e complessità delle relazioni interne ed esterne	▣ Limitato livello di complessità	5		
		▣ Medio livello di complessità	8		
		▣ Elevato livello di complessità	15		
	Professionalità specifica correlata al ruolo	▣ Grado ordinario di conoscenze giuridiche, tecniche, contabili e gestionali con saltuaria necessità di aggiornamento	5		
		▣ Grado medio di conoscenze giuridiche, tecniche, contabili e gestionali con periodica necessità di aggiornamento	10		
		▣ Grado elevato di conoscenze giuridiche, tecniche, contabili e gestionali con frequente necessità di aggiornamento	15		
	Complessità dell'attività	▣ Omogeneità normativa, con limitati margini interpretativi e ridotti spazi di discrezionalità nella gestione delle attività	2		
		▣ Parziale eterogeneità normativa, con discreti margini interpretativi e analoghi spazi di discrezionalità nella gestione delle attività	6		
		▣ Notevole eterogeneità normativa, con elevati margini interpretativi e ampi spazi di discrezionalità nella gestione delle attività	10		
	Responsabilità gestionale	Consistenza del numero dei centri di costo	▣ Fino a 10 centri di costo	3	
			▣ Da 11 a 30 centri di costo	5	
▣ Da 31 a 50 centri di costo			8		
▣ Oltre 51 centri di costo			10		
Grado di responsabilità a rilevanza organizzativa		▣ Circoscritte allo svolgimento delle proprie mansioni con limitata presenza di attività di coordinamento e direzione	0		
		▣ Relative ad attività e funzioni anche diverse ma relativamente omogenee per natura ed obiettivi. Significativa presenza di attività di coordinamento e direzione	6		
		▣ Relative anche ad attività e funzioni diverse per natura ed obiettivi. Rilevante ampiezza dell'attività di coordinamento e direzione	10		
Responsabilità decisionale e livello di rischi connessi		▣ Basso grado di esposizione a conseguenze amministrative contabili, civili e penali.	3		
		▣ Medio grado di esposizione a conseguenze amministrative contabili, civili e penali	6		
		▣ Elevato grado di esposizione a conseguenze amministrative contabili, civili e penali	15		
TOTALE					

ALLEGATO 2: SCHEDA DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA							
UFFICIO							
DIPENDENTE							
CATEGORIA							
PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'UFFICIO							
		%		punti			
		< 60%		0			
		61 -79		15			
		80 -94		30			
		95 - 100		40			
CAPACITA' DI PREDISPOSIZIONE DOCUMENTI							
		%		punti			
		< 80%		6			
		80-94		8			
		95-100		10			
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI							
<i>Capacità di esercitare l'autonomia dimostrando orientamento al risultato e responsabilità nella scelta ed impiego delle risorse</i>					1-2-3-4-5		
<i>Capacità di motivare e valorizzare i propri collaboratori anche attraverso oculata delega delle funzioni</i>					1-2-3-4-5		
<i>Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e capacità di anticipare situazioni critiche</i>					1-2-3-4-5		
<i>Capacità di comunicazione e coinvolgimento riguardo gli obiettivi da raggiungere</i>					1-2-3-4-5		
<i>Capacità di collaborare con altri settori, anticipando e gestendo eventuali conflitti</i>					1-2-3-4-5		
<i>Capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno, gestendo i rapporti con interlocutori esterni</i>					1-2-3-4-5		
<i>Capacità di adattamento al contesto operativo, ai mutamenti organizzativi, alla scarsità di risorse esercitando il coordinamento ed il controllo delle attività</i>					1-2-3-4-5		
<i>Capacità di valutazione degli aspetti finanziari ed economici connessi all'attività di competenza</i>					1-2-3-4-5		
<i>Attitudine ed impegno allo sviluppo delle proprie competenze tecnico-professionali e contemporaneamente capacità di attivare idonee professionalità esterne</i>					1-2-3-4-5		
<i>Presidio delle procedure e dei processi interni all'Ente anche con riferimento a rispetto dei tempi e delle scadenze</i>					1-2-3-4-5		
TOTALE							
il/i Valutatore/i				il Valutato			