



**REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI
DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AGGIORNAMENTO AL CCNL 21/5/2018**

**CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E
SISTEMA DI GRADUAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

Approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio
(con i poteri della G.C.) n. 31 del 09/05/2019



Sommario

PARTE I - CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO	3
Art. 1 - Finalità	3
Art. 2 - Identificazione delle posizioni organizzative	3
Art. 3 - Requisiti per il conferimento degli incarichi	3
Art. 4 - Modalità di conferimento delle posizioni organizzative	3
Art. 5 - Durata degli incarichi	4
Art. 6 - Revoca	4
Art. 7 - L'incarico <i>ad interim</i>	4
Art. 8 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti	4
Art. 9 - Trattamento economico	4
PARTE II - SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	6
Art. 10 - Retribuzione di posizione	6
Art. 11 - Criteri di graduazione delle Posizioni Organizzative	6
Art. 12 - La metodologia per la graduazione	6
ALLEGATO: LA SCHEDA DI RILEVAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	8



PARTE I - CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO

Art. 1 - Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Art. 2 - Identificazione delle posizioni organizzative

1. Secondo quanto previsto dal nuovo CCNL delle Funzioni Locali del 21/5/2018 (artt. 13, 14, 15, 17 e 18), per "posizione organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede:
 - 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 posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. L'elemento comune alle ipotesi sopra citate è costituito dalla assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
3. L'Amministrazione con atto della Giunta comunale individua il numero di posizioni organizzative da finanziare tenendo conto della complessità e strategicità delle funzioni assegnate nonché della complessità dell'articolazione organizzativa del Settore.
4. Le proposte modificative all'assetto delle aree di posizione organizzative, dettagliatamente motivate, vanno comunicate tempestivamente anche al Nucleo di Valutazione per le eventuali variazioni e riponderazioni delle graduazioni già espresse.

Art. 3 - Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari a "80/100" sulla base dell'attuale sistema di valutazione;
 - b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - c) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.

Art. 4 - Modalità di conferimento delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti con atto scritto e motivato del Sindaco, a dipendenti in possesso dei requisiti di cui al precedente articolo 3.
2. Il Sindaco al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere



risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;

3. In caso di vacanza del posto di categoria D e/o nelle more della riorganizzazione del Settore di riferimento, può essere conferito incarico di Posizione Organizzativa a dipendenti di categoria C, con atto motivato e nei limiti contrattualmente previsti.

Art. 5 -Durata degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore ad 1 anno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

Art. 6 -Revoca

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della naturale scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'Ente o per responsabilità particolarmente grave, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza e a decorrere dalla data di comunicazione all'interessato del procedimento.

Art. 7 - L'incarico ad interim

1. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura viene affidata ad altro incaricato di posizione organizzativa o al Segretario Comunale.
2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di 12 (dodici) mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.
3. Al dipendente già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, 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.

Art. 8 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di P.O. (art. 17, CCNL), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura del 30%.
2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto.

Art. 9- Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:



-
- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, 19 del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
- c) 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;
- d) 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;
- e) 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;
- f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/201/, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) 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.



PARTE II - SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 10- Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua, altresì, il Sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

Art. 11 - Criteri di graduazione delle Posizioni Organizzative

1. I criteri ai quali collegare la graduazione delle responsabilità connesse alle Posizioni Organizzative e quindi alla indennità di posizione prevista contrattualmente sono:

CRITERI	DESCRIZIONE
la rilevanza strategica	Misura il livello di strategia direttamente gestito ed il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione dell'Amministrazione, la cui attività contribuisce in modo "fondamentale ai fini del perseguimento degli obiettivi" con riferimento agli obiettivi che emergono nel Programma, Piano Operativo di Mandato, Relazione Previsionale e Programmatica, Documento Unico di Programmazione.
la complessità	Si distingue in Complessità gestionale e funzionale (che prende in considerazione le risorse ed i profili professionali direttamente gestiti o coordinati ed il grado di complessità dei progetti gestiti) ed in professionalità per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile ed organizzativa).
le relazioni	L'ambito relazionale è suddiviso in Relazioni interne ovvero le relazioni con il personale dipendente, con gli amministratori e con gli organi amministrativi dell'Ente (Nucleo di Valutazione, Revisore dei Conti, ecc..) ed in Relazioni esterne ovvero le principali relazioni di natura istituzionale e di servizio della posizione con l'esterno;
la responsabilità	La valutazione di questo ambito dipende evidentemente dalla risorse da gestire. Da questo punto di vista si considerano i seguenti fattori: <ul style="list-style-type: none">✓ l'ammontare delle risorse finanziarie gestite per il perseguimento degli obiettivi della propria struttura organizzativa (Entrata, Spesa, Budget o Extrabudget di progetto);✓ le attribuzioni a rilevanza interna e esterna

Art. 12 - La metodologia per la graduazione

1. Il metodo di valutazione delle posizioni adottato è del tipo analitico "per punteggio".
2. A ciascun dei fattori indicati al precedente articolo 11 è assegnato un peso come di seguito specificato:



FATTORE	PESO (A)	Sub FATTORE	Sub PESO (B)	peso ponderato Fattore/sub fattore (C=AxB)
rilevanza strategica	15%	Rilevanza strategica nel lungo periodo	30%	5%
		Rilevanza strategica di breve periodo	70%	11%
complessità	40%	Numero, livello e differenziazione professionalità gestite	60%	24%
		Professionalità per l'assolvimento delle funzioni di competenza	40%	16%
relazioni	15%	Relazioni interne	60%	9%
		Relazioni esterne	40%	6%
responsabilità	30%	Risorse Gestite (Entrata, Spesa, Budget o Extrabudget)	60%	18%
		Attribuzioni a rilevanza esterna	15%	5%
		Attribuzioni a rilevanza interna	25%	8%
TOTALE	100%			100%

3. Ciascuno degli summenzionati fattori è suddiviso in parametri di valutazione ai quali è attribuito un punteggio intermedio come segue:

PUNTI 5	PUNTI 4	PUNTI 3	PUNTI 2	PUNTI 1
molto alto	alto	nella media	al di sotto della media	basso



ALLEGATO: LA SCHEDA DI RILEVAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

POSIZIONE:						
CRITERIO 1: RILEVANZA STRATEGICA						
FATTORE	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Capacità operativa e/o di adattamento operativo	15					
CRITERIO 2: COMPLESSITA'						
FATTORE	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Organizzazione del proprio lavoro (autonomia organizzativa e decisionale)	40					
CRITERIO 3: RELAZIONI						
FATTORE	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Disponibilità ai rapporti con gli utenti e con i colleghi	15					
CRITERIO 4: RESPONSABILITA'						
FATTORE	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Risorse gestite (entrata, spesa, budget o extrabudget di progetto) e attribuzioni a rilevanza esterna ed interna	30					
	100					

Ambito	Peso	Fattore di valutazione	Peso	peso ponderato ambito/fattore	Area XX	Area YY	Area ZZ	
Rilevanza strategica	15%	Rilevanza strategica nel lungo periodo	30%	5%	5	4,50%	0,00%	0,00%
		Rilevanza di breve periodo	70%	11%	5	10,50%	0,00%	0,00%
Complessità	40%	Numero, livello e differenziazione professionalità gestite	60%	24%	5	24,00%	0,00%	0,00%
		Professionalità per l'assolvimento delle funzioni di competenza	40%	16%	5	16,00%	0,00%	0,00%
Relazioni	15%	Relazioni interne	60%	9%	5	9,00%	0,00%	0,00%
		Relazioni esterne	40%	6%	5	6,00%	0,00%	0,00%
Responsabilità	30%	Risorse Gestite (Entrata, Spesa, Budget o Extrabudget)	60%	18%	5	18,00%	0,00%	0,00%
		Attribuzioni a rilevanza esterna	15%	5%	5	4,50%	0,00%	0,00%
		Attribuzioni a rilevanza interna	25%	8%	5	7,50%	0,00%	0,00%
totali	100%			100%	45	100,00%	0,00%	0,00%
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE					€ 16.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	
valore max				€ 16.000,00				
valore minimo				€ 5.000,00				