

Disciplina Posizioni Organizzative

Art. 1

Disposizioni generali

1. Il presente provvedimento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione e la revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 13 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

Art. 2

Area delle Posizioni Organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune istituisce le posizioni di lavoro di cui all'articolo 13 comma 1¹, CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. Le Posizioni Organizzative individuate coincidono con le aree indicate nel regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici, ed operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. L'area delle Posizioni Organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'articolo 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nella categoria D (e, nei casi previsti, di categoria C), nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (settori) e, quindi, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

Art 3

Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Settore sulla base dei seguenti parametri, indicati dal comma 2° dell'articolo 14 del CCNL 21.05.2018:
 - a) Affinità del profilo professionale e delle esperienze professionali alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare: punteggio massimo 40.
 - b) Requisiti culturali posseduti (titoli scolastici, accademici, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti, relativi a materie concernenti l'incarico da assegnare): punteggio massimo 30.
 - c) Capacità professionale ed esperienza acquisita: punteggio massimo 20.
 - d) Attitudini: punteggio massimo 10.
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Art. 4

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale.

¹ **Art. 13. Area delle posizioni organizzative.** 1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di 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 posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'articolo 18² del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

Art. 5

Graduazione delle Posizioni Organizzative

1. La Giunta Comunale, con il supporto dell'organo deputato alla valutazione del personale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico complessivo delle risorse da destinare alle posizioni organizzative.
2. Ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2018, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono i seguenti:
 - Categoria D: minimo € 5.000,00; massimo € 16.000,00
 - Categoria C: minimo € 3.000,00; massimo € 9.500,00.
3. In conformità all'articolo 15, comma 2³, del CCNL, la graduazione delle posizioni organizzative deve essere valutata tenendo conto dei due seguenti macro fattori, attribuendo un valore massimo di 100 punti:
 - A. Complessità delle responsabilità amministrative e gestionali (massimo 50 punti)
 - o Grado di complessità dei processi operativi di competenza della posizione attraverso l'analisi delle attività che si associano ad ogni posizione: 20 punti
 - o Tipologia, frequenza e complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'ente o con interlocutori esterni: 15 punti
 - o Livello di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'ente: 15 punti
 - B. Rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali (massimo 50 punti).
 - o Grado di responsabilità civile, desunto dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dalla posizione e dalle relative ricadute interne/esterne: 15 punti
 - o Grado di responsabilità economico gestionale, desunta dal valore complessivo delle risorse assegnate tramite il PRO, sia in parte entrata che in parte spesa: 15 punti
 - o Probabilità di rischio contenziosi 15 punti
 - o Numero dei dipendenti assegnati : 5 punti.
4. Le risultanze della valutazione di ogni posizione organizzativa determinano la corresponsione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:

Fino a 60 punti: € 5.000,00 (categoria D); € 3.000 (categoria C).
Per ogni punto successivo a 60, verranno attribuite le seguenti somme:
€ 275,00 categoria (D); € 162,50 (categoria C).

Al fine di aiutare la comprensione del sistema premiante, si segnalano i seguenti esempi:

 - a) Categoria D: punteggio conseguito pari a 85 > € 5.000,00 (relativo ai 60 punti iniziali) + € 6.875,00 (derivante da € 275,00 moltiplicato per. 25 punti eccedenti i 60 iniziali) = € 11.875,00
 - b) Categoria C: punteggio pari a 91 > € 3.000,00 (relativo ai 60 punti iniziali) + € 5.037,50 (derivante da € 162,50 moltiplicato per n. 31 punti che eccedono i 60 iniziali) = € 8.037,50.

² **Articolo 18 CCNL** 1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori: a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000; b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter; c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata' 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 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001; e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco; 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 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del

9.5.2006;

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

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

³ **Articolo 15, comma 2 CCNL.** L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della **complessità** nonché della **rilevanza** delle **responsabilità amministrative e gestionali** di ciascuna posizione organizzativa.

Art. 6

Raccordo tra pesatura e valore economico della retribuzione di posizione

1. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dalla metodologia di valutazione superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, di cui all'articolo 23, comma 2, del Dlgs N. 75/2017, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del limite del predetto ammontare, fermo restando l'importo minimo di € 5.000,00 previsto dal CCNL:

Art. 7

Valutazione retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa, sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al D.Lgs 150/2009, a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'articolo 15 del CCNL 21/5/2018.
2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale, cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Art. 8

Criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:
 - a) Il budget complessivo, da destinare alla retribuzione di risultato di tutte le posizioni organizzative istituite dall'ente, è pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'ente, in conformità all'articolo 15, comma 4.
 - b) La ripartizione delle somme come quantificate ai sensi della lettera a) avviene in misura direttamente proporzionale alla valutazione conseguita sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. In relazione ai compensi previsti dall'articolo 18, comma 1, lettera h), di seguito indicati,
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016. n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della Legge n. 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL, del 9 maggio 2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della Legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1.lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio.si prevede, in conformità all'art. 7, comma. 4, lettera j)⁴ del medesimo CCNL, una correlazione tra i predetti emolumenti e la retribuzione di risultato, pari al 100% di quanto spettante in relazione ai citati incentivi.

Art. 9

Incarico ad interim

1. Il conferimento al titolare di posizione organizzativa, di incarico ad interim, come previsto dall'articolo 15, comma 6 del CCNL, è subordinato alla previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso un incremento della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo un ulteriore importo,

⁴ Art. 7 Comma 4, CCNL: Sono oggetto di contrattazione integrativa:j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

- 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.
3. In sede di valutazione della retribuzione di risultato, ai fini della determinazione della percentuale da attribuire, occorre tenere conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 10

Attribuzione incarico dipendenti categoria C

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, 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 tal fine richieste, il Sindaco eccezionalmente può, conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà è possibile avvalersi 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.
3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla retribuzione di posizione secondo la graduazione di cui all'articolo 5.
4. Sussistendone i presupposti il titolare di posizione organizzativa di categoria C, ha diritto anche ai compensi aggiuntivi dell'articolo 18 del CCNL.

Art. 11

Durata dell'incarico

1. Gli incarichi 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. In ogni caso, tali incarichi non possono durare oltre il mandato elettorale del Sindaco.

Art. 12

Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato in relazione a due alternativi presupposti:
 - per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Nella ipotesi di valutazione negativa della performance individuale, dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto, chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.
3. L'atto di revoca comporta:
 - la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - la non attribuzione della retribuzione di risultato;
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco, il quale, prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato, che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 13

Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità oraria in entrata ed uscita, di cui all'articolo 27 del CCNL, necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali, da computarsi in relazione all'anno solare, che costituisce il riferimento all'attuazione dei programmi.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine dell'anno solare di riferimento.