L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI PER L'APPREZZAMENTO AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (Ente con Dirigenza)

Art. 1 – Premessa

L'istituto delle Posizioni Organizzative è strumento per la valorizzazione del ruolo e della professionalità dell'intera categoria D, senza alcuna distinzione riconducibile ai differenti livelli economici in cui si articola la categoria, e la relativa disciplina si ispira a criteri di selettività, professionalità e trasparenza.

Con la regolamentazione delle Posizioni Organizzative, l'Amministrazione riconosce l'importanza strategica della categoria D nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente per il corretto, snello ed ordinato funzionamento delle proprie strutture.

Le Posizioni sono, quindi, connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente. Qualora intervengano modifiche nella struttura organizzativa, le stesse potranno comportare variazioni nel numero e nel "peso" delle Posizioni Organizzative esistenti allo stato, (fino alla loro soppressione), con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di Posizione Organizzativa.

Il CCNL lascia, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, imponendo esclusivamente che le Posizioni Organizzative debbano essere "graduate", ai fini della determinazione della retribuzione di posizione, attraverso la definizione di criteri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta. Gli stessi criteri a loro volta potranno essere scomposti in variabili ed indicatori.

L'organo competente alla graduazione è **la Giunta Comunale, su proposta dell'OVC, sentito il Segretario**, che effettuerà la valutazione a "sedia", vuota, ovvero a valutare la posizione e non la persona che la occupa.

Art.2 - Area delle Posizioni Organizzative

Sono istituite le Posizioni organizzative di cui al comma 1 dell'art.13 del CCNL del 21 maggio 2018, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato per:

- 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.

Possono essere assegnate, con incarico a tempo determinato, e revocabile, ai dipendenti della categoria D, nominati dai Dirigenti, quali responsabili delle unità organizzative dell'Ente di derivazione settoriale, denominate Servizi, e pertanto, nei limiti di eventuale delega, titolari di poteri gestionali con rilevanza esterna.

Nel limite del numero e tipo di posizioni organizzative individuate con atto di Giunta Comunale, i Responsabili di Settore (Segretario Generale e Dirigenti) attivano con apposito provvedimento le posizioni all'interno della propria struttura, sulla base dei criteri riportati nel presente Regolamento.

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative all'interno dei singoli Settori e Servizi avverrà con le seguenti modalità:

- a) con provvedimento del Segretario Generale per le P.O. individuate all'interno della Segreteria Generale e per i Servizi Autonomi;
- b) con provvedimento del Dirigente, per tutte le altre P.O. incardinate nei diversi Settori;
- c) con provvedimento del Sindaco supportato dall'istruttoria del segretario generale per le P.O. per il Servizio Autonomo di Polizia locale.

Art.3 – Retribuzione di posizione e di risultato.

Il trattamento economico accessorio del personale di categoria D incaricato di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

La retribuzione di posizione è correlata ad una graduazione delle posizioni stesse e varia da un minimo contrattuale di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità.

Essa spetta anche nei periodi astensione obbligatoria dal lavoro (maternità e malattia) e di assenza per ferie. Qualora l'incarico sia inferiore all'anno o nel caso lo stesso venga revocato, la retribuzione di posizione spetta in proporzione ai mesi e ai giorni di durata dell'incarico.

La retribuzione di risultato, invece, è commisurata ai risultati effettivamente conseguiti e alla retribuzione di posizione in godimento. Viene destinato a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate al trattamento economico accessorio di tutte le Posizioni Organizzative previste dall'Ente ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale nel rispetto della procedura di cui al "Regolamento per la Valutazione della Performance" vigente nell'Ente.

Le retribuzioni di cui al presente articolo (posizione e risultato) rappresentano il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizioni organizzative, con carattere totalmente assorbente di ogni competenza accessoria ed indennità di qualsivoglia natura previste dai CCNLL vigenti; del compenso per lavoro straordinario e dell'applicazione degli istituti sostitutivi (riposo compensativo), fatta eccezione per i compensi espressamente previsti dalla legge e dall'art.18 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018.

Art.4 – -Confronto (art.5 del CCNL del 21.05.2018)

I criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, la graduazione delle stesse ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, regolamentati dalla presente disciplina, sono oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 comma 3, lettere d) ed e) del CCNL 21.05.2018.

E' oggetto di contrattazione, all'interno del contratto decentrato integrativo, l'entità del Fondo da destinare al finanziamento del trattamento accessorio per retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di P.O., ai sensi dell'art.7 comma 4, lett.u) del CCNL 21.05.2018.

Art.5 – -Criteri di valutazione delle Posizioni Organizzative

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione a ciascuna posizione organizzativa in via preliminare viene assegnato un punteggio, sulla base dei criteri di cui al presente regolamento.

La Giunta comunale, sulla base della proposta dell'organismo di valutazione, con la quale si procede alla graduazione della rilevanza delle singole posizioni organizzative, nel rispetto dei criteri fissati nel presente regolamento, fissa il valore economico delle posizioni organizzative in funzione della graduazione di seguito riportata.

La valutazione è condotta, in via generale, con cadenza annuale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.

L'importo della retribuzione di posizione spettante verrà parametrato al punteggio complessivo ottenuto, nell'ambito delle risorse disponibili per i due istituti contrattuali.

Qualora la somma delle retribuzioni di posizione superi l'importo relativo alle somme a ciò destinate, le corrispondenti retribuzioni di posizione verranno ridotte in misura proporzionale e uguale per tutte. In ogni caso dovrà essere garantita una retribuzione di risultato non inferiore al 15% del valore della retribuzione di posizione assegnata.

E' fatto divieto all'Amministrazione Comunale, di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni organizzative obiettivamente non equiparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità.

E' facoltà dell'ente convenzionare personale di altre Amministrazioni. In tal caso la retribuzione di posizione complessivamente percepibile tra gli Enti convenzionati dal dipendente nella misura massima di € **16.000.00**. Mentre la retribuzione di risultato, a valutazione positiva, oscillerà tra il **15% e il 30%** della retribuzione di posizione assegnata e comunque in misura non inferiore al 15%. Resta inteso che sia la retribuzione di posizione che quella di risultato saranno suddivise tra gli enti in funzione delle ore di lavoro settimanali rese dal dipendente sulla base delle ore convenzionate, ovvero 36 ore. I sindaci di ciascun Ente, previo accordo in conferenza dei Sindaci, definiscono nei rispettivi decreti l'ammontare della retribuzione di posizione, nel rispetto di quanto si andrà a stabilire nella convenzione.

Art.6 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

Il sistema di valutazione prevede l'individuazione di CRITERI che a loro volta si scompongono in fattori, di seguito riportati, in criteri - elementi di valutazione, sotto elementi di valutazione, indicatori e punteggi collegati a ciascun indicatore, come riportati nelle allegate schede sub lettere_a) b) c).

FATTORI DI VALUTAZIONE

A) Complessità gestionale

B) Rilevanza

C) Attribuzione di poteri di firma di atti a rilevanza esterna e di altre competenze dirigenziali.

Art.7 - Criteri di individuazione dei titolari di Posizione Organizzativa

Gli incarichi di responsabilità di P.O. sono conferiti con cadenza triennale dal Dirigente del Settore in cui è incardinato il Servizio oggetto di P.O., con atto scritto e motivato, esclusivamente ai dipendenti inquadrati nella categoria "D" del proprio settore.

La motivazione della scelta, deve riconnettersi ai seguenti criteri:

- a) Funzioni ed attività da svolgere;
- b) Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
- c) Requisiti culturali posseduti;
- d) Attitudini, capacità professionale ed esperienze di lavoro acquisite;
- e) Valutazione conseguita sulla prestazione annuale;
- f) Capacità di gestione e risoluzione di problemi emergenti.

Nel conferimento degli incarichi i Dirigenti tengono conto, inoltre, della capacità decisionale e di coordinamento nonché della propensione all'assunzione di responsabilità.

Art.8 – Contenuto dell'atto di conferimento dell'incarico

Gli incarichi di P.O. devono contenere gli obiettivi da conseguire da parte dell'incaricato, i compiti e le funzioni da svolgere nonché gli elementi sulla cui base verrà effettuata la valutazione annuale ai sensi del "Regolamento per la valutazione delle Performance" vigente nell'Ente. Nell'atto di conferimento il Dirigente deve indicare, oltre la natura e le caratteristiche del programma e degli obiettivi da realizzare, anche quali delle funzioni, di seguito indicate, saranno delegate, anche in caso di assenza del Dirigente, in relazione all'attività specifica oggetto dell'incarico:

- coordinamento e gestione funzionale del personale assegnato;
- gestione delle risorse strumentali assegnate;
- predisposizione dei relativi atti, anche di gestione finanziaria compresa l'assunzione degli impegni di spesa;
- attività di ricerca, studio, analisi, elaborazione dati;
- attestazioni, certificazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
- eventuali altri atti e compiti delegati o assegnati dal dirigente;
- i doveri e gli obblighi di comunicazione in ordine agli atti adottati o da adottare e alle operazioni di gestione, prima o dopo il loro compimento, tenuto conto che l'incaricato opera secondo la logica di risultato e di gestione in autonomia.

Art.9 - Durata, rinnovo e revoca dell'incarico

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti e possono essere rinnovati dai dirigenti con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui al precedente articolo 7. Alla scadenza gli incarichi proseguono in regime di *prorogatio*, salvo espresso provvedimento di revoca.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti a dipendenti che svolgono la loro attività nello stesso settore. I dipendenti interessati possono chiedere al Segretario il riesame dei provvedimenti con cui i dirigenti conferiscono incarichi di P.O. Il Segretario può rigettare tale istanza ovvero invitare il dirigente al riesame dell'atto di conferimento di tali incarichi.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato per le seguenti cause:

1. intervenuti mutamenti organizzativi;
2. valutazione negativa dell'attività svolta oggetto di specifico accertamento.

Per intervenuti mutamenti organizzativi si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.

La valutazione è negativa quando inferiore a 60/100 ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito di eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.

Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Dirigente o il Segretario, in caso di incarichi relativi alla Segreteria Generale e a Servizi Autonomi.

L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa e di responsabilità del Servizio oggetto di P.O. con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
2. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
3. la non attribuzione della indennità di risultato;
4. eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.

Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il Dirigente, per il tramite del Segretario Comunale, deve darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di essere sentito assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di fiducia.

Art.10 - Orario di lavoro

Al dipendente incaricato delle posizioni organizzative è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore settimanali. Ai medesimi dipendenti si applicano tutte le categorie di permessi in essere e le forme di riduzione dell'orario previste per legge o per CCNL ad esclusione del recupero dell'orario straordinario, feriale, notturno e festivo.

I titolari di Posizione organizzativa sono a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per le esigenze connesse alla funzioni attribuite.

Art.11 – Procedura di valutazione.

Al fine della determinazione della retribuzione di risultato spettante agli incaricati di P.O., si terrà conto della disciplina contenuta nel **“Regolamento per la Valutazione della Performance” vigente nell’Ente.**

Art.12 – Verifica e monitoraggio.

Tutti gli atti dirigenziali relativi agli incarichi di P.O. sono in ogni momento visionabili, su richiesta della RSU o delle OO.SS., presso l'Ufficio Relazioni Sindacali. I Dirigenti sono altresì tenuti a fornire, su richiesta scritta della RSU e delle OO.SS., gli atti relativi alla valutazione dei dipendenti ascritti alla categoria “D” effettuata sulla base dei criteri di cui al presente Regolamento. La corretta applicazione delle norme contenute nella presente disciplina è oggetto di una verifica da effettuarsi in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art.13 – Norma di rinvio

Per quanto non previsto dal presente regolamento, si applicano le norme degli art.13,14 e 15 del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018.

Art.14 – Entrata in vigore.

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.