

REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

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.
2. Per "Posizione Organizzativa" s'intende un incarico individuato presso un Settore istituito all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Acate, che, "con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", preveda lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) *"direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa"* (detta P.O. di Struttura);
 - b) *"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"* (detta P.O. di Alta Professionalità).

Art. 2 Conferimento degli incarichi

1. Le posizioni organizzative sono individuate dal Sindaco sulla base dei criteri definiti dal CCNL e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Ente.
2. Nell'attuale struttura organizzativa del Comune di Acate, sprovvista di personale con qualifica dirigenziale, secondo quanto previsto dall'art. 17 CCNL del 21/05/2018, i titolari di P.O. coincidono necessariamente con i Responsabili di Settore, individuati ai sensi dell'art. 109 del TUEL, limitando a questi il numero di Posizioni Organizzative attribuibili dal Comune.
3. Le posizioni organizzative vengono conferite con provvedimento del Sindaco a personale dipendente, anche assunto a tempo determinato, di cat D, che può essere individuato anche:
 - a. in personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, in relazione a specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente;
 - b. mediante attivazione di apposite convenzioni fra Enti, ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004.
4. Il dipendente incaricato di P.O. deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- esperienza concretamente maturata in relazione alla natura dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
 - adeguatezza delle conoscenze e dei requisiti culturali posseduti rispetto ai requisiti richiesti per la posizione da ricoprire;
 - attitudini, capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire.
5. Per l'individuazione del personale cui conferire le funzioni di P.O., il Sindaco deve tener conto di attitudini, capacità organizzative, competenze ed esperienze professionali in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, nonché dell'idoneità del candidato in ordine ai programmi e agli obiettivi dell'Amministrazione, come da scheda allegata sub 1), che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. A tal fine il Sindaco rende conoscibile apposita indagine comparativa finalizzata all'individuazione dei candidati in possesso delle caratteristiche richieste per la copertura degli incarichi di Posizione Organizzativa. Possono candidarsi per la copertura dell'incarico di Posizione Organizzativa i dipendenti appartenenti alla categoria D in servizio presso l'Ente alla data di indizione della procedura comparativa. Il termine di presentazione delle candidature, non può essere inferiore a 5 (cinque) giorni a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso. Ove non siano in servizio dipendenti di categoria D ovvero, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria questi non risultino idonei, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali l'incarico può essere conferito a personale di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è consentita, per una sola volta, salvo che la reiterazione sia giustificata dalla circostanza, che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D.
 6. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del settore assegnato, le eventuali direttive ed obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.
 7. Con il conferimento dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità, conformemente a quanto previsto dalla legislazione vigente e dallo Statuto e dai Regolamenti dell'Ente.
 8. La durata degli incarichi non può essere inferiore ad un anno e superiore a tre; alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione. L'incarico può essere rinnovato ed il termine è prorogabile per un massimo di gg. 120 al fine di assicurare la nuova nomina da parte di Sindaco neo eletto.

Art. 3

Sostituto dell'incaricato di posizione organizzativa

1. Il provvedimento sindacale di nomina all'incarico di P.O. o altro separato provvedimento sindacale motivato, potrà indicare il nominativo dell'incaricato che sostituirà la P.O. in caso di assenza o impedimento temporanei, fatte salve le specifiche discipline (es. per la P.L.).

Art. 4
Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa potrà essere revocato:
 - a. per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;
 - b. a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
 - c. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
 - d. per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
 - e. a fronte di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna dei Settori.
2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco. Nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) del comma precedente la revoca potrà avvenire previo contraddittorio con l'interessato, con le garanzie previste nel CCNL del comparto.
3. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato e comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 del CCNL del 21.05.2018 daparte del dipendente titolare, con la stessa decorrenza. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo enella categoria di appartenenza.

Art. 5
Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale incaricato di P.O. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione dirisultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previstedal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previstodal 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 diposizione 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, 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 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g. i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono 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 dell'articolo 59, comma 1, let. p), del D.Lgs. n. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art. 6 Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua 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 e professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche degli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni Organizzative.

Art. 7 Soggetti e funzioni

1. Il Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Segretario comunale supporta il Nucleo nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La Giunta Comunale approva la pesatura delle P.O. su proposta del Nucleo di Valutazione.

Art. 8 Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. La pesatura delle posizioni organizzative previste dal contratto è riferita:
 - allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

- allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.
2. I criteri di pesatura, tengono conto delle caratteristiche fondamentali di complessità e responsabilità di ogni settore, ai fini di una loro puntuale graduazione e sono individuati, su un punteggio complessivo di 100 punti, come segue:
 - a) **Complessità Organizzativa**, alla quale si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) ed è riferita alle complessità strutturali peculiari suddivise su tre piani di valutazione: a) personale gestito; b) complessità delle relazioni interne/esterne; c) eterogeneità dei servizi gestiti;
 - b) **Professionalità**, cui è attribuito un peso del 30% (max p. 30) e che prevede due piani di valutazione: a) grado di competenze professionali/tecniche necessarie alla direzione della struttura; b) grado delle esperienze professionali richieste per il presidio del settore;
 - c) **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) e che prevede due diversi piani di valutazione: a) grado di autonomia decisionale e responsabilità pianificatoria; b) grado di rischio e responsabilità giuridico/economica;
 - d) **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% (max p. 10) e che prevede un unico piano di valutazione: la strategicità rispetto al programma del Sindaco, valutata attraverso la rilevanza del supporto prestato al Sindaco ed alla Giunta.
 3. Ai fini della valutazione dei criteri e dell'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato n. 2).

Art. 9

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo a tempo parziale di personale di altro Ente con funzioni di P.O. (art. 17, CCNL), allo stesso è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita nella misura del 30%.
2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto.

Art. 10

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.
3. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.

4. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Nucleo di Valutazione.

Art. 11

Incarichi ad interim

1. Al lavoratore 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.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché della pesatura degli obiettivi, su proposta del N.d.V..
3. 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. 12

Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina per gli incarichi di P.O. entra in vigore dalla esecutività della deliberazione che l'approva e sostituisce integralmente tutte le discipline precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla stessa data.