Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

1. Sono istituite posizioni organizzative di cui al comma 1 dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018

2. L'istituzione delle posizioni organizzative di direzione di strutture organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 13 comma 1 del CCNL 21.5.2018 remunera il conferimento degli incarichi apicali, nel caso l'Ente sia privo di dirigenza.

3. L'istituzione delle posizioni organizzative di cui alla lettera b) dell'articolo 13 comma 1 del CCNL 21.5.2018 richiede l'assegnazione di compiti strategici per l'Ente, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'Ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso del titolo di studio della laurea triennale oppure magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica, o in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati o in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca.

4. Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 13 comma 1 del CCNL 21.5.2018, sono conferiti di norma a dipendenti di categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000.

5. I titolari di posizione organizzativa possono adottare provvedimenti finali a rilevanza esterna ed atti gestionali.

Articolo 2 – Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Possono essere nominati i dipendenti di ruolo e non di ruolo, appartenenti alla cat. D, in possesso dei seguenti requisiti:

a) esperienza lavorativa maturata presso l'Ente o presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) preparazione culturale correlata a titoli di studio, relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;

c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

Articolo 3 - Conferimento e durata della posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Presidente dell'Unione con provvedimenti motivati, previa valutazione comparativa ed eventuale colloquio tra coloro che abbiano i requisiti, e possono essere rinnovati dallo stesso. A tale valutazione comparativa si partecipa a seguito di avviso pubblico, mediante candidatura spontanea.

2. Gli incarichi di responsabile apicale, titolare di posizione organizzativa, sono attributi per un periodo massimo di 3 anni. Il Presidente neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può confermare gli incarichi o può riassegnarli. Inoltre può prolungare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.

3. Fatto salvo quanto previsto al comma 2, di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.

4. L'istituzione delle posizioni organizzative e il relativo costo non devono comportare il superamento del limite di spesa per il personale anno 2008, previsto dall'art. 562 della L. 27/12/2006 n. 296, che per l'Ente è pari ad € 1.606.904,56.

Articolo 4 – Sostituzione in caso di assenza

1. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del titolare di PO, può essere affidata la responsabilità del settore *ad interim* ad un altro titolare di PO. o al Segretario. La durata dell'incarico ad interim non può essere superiore a 6 mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta.

2. In caso di assenza superiore a 6 mesi, la responsabilità del Settore può essere affidata ad altro dipendente di categoria D, fino al rientro in servizio del titolare della PO assente.

Articolo 5 - La revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. La revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato, anche assistito dalla Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia:

•Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;

•Valutazione negativa dell'attività svolta.

2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni, oppure modifiche sostanziali nei programmi politici o amministrativi.

3. La valutazione è negativa con riferimento ai criteri disposti nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance delle Posizioni Organizzative" dell'Ente.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 del CCNL 21.05.2018 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

5. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Presidente dell'Unione il quale, dopo aver acquisito in contraddittorio le valutazioni dell'interessato, procede all'adozione dell'atto di revoca.

Articolo 6 - La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.

2. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

3. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegato A). Su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore. Al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue, il cui punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.

4. Ai sensi del citato CCNL, l'Ente provvede alla graduzione delle Posizioni Organizzative utilizzando i seguenti parametri:

a)DIMENSIONE ORGANIZZATIVA: indica la complessità del sistema di relazioni gestito e delle risorse umane ed economiche impiegate; la complessità degli suoi obiettivi, esprimendo l'oggettivo spessore strutturale della posizione, nel contesto di sviluppo organizzativo dell'Ente. *Punti da 5 a 10*

b)COMPLESSITÀ GESTIONALE: indica la complessità della materia gestita, ed è correlata con il livello di studio e ricerca richiesto oltre che alle responsabilità assunte. Esprime l'intensità del sistema di responsabilizzazione interna dell'ente. *Punti da 8 a 20*

c)COMPLESSITÀ DEL SISTEMA RELAZIONALE: indica il rapporto con l'attività complessiva dell'Amministrazione, il rapporto e la collaborazione con le altre unità organizzative e la frequenza dei rapporti con l'esterno. *Punti da 4 a 10*

d)COMPLESSITÀ SPACIALISTICA: Esprime il livello di polivalenza necessario per l'assolvimento delle attribuzioni connesse alla posizione, in termini professionali, organizzativi, gestionali e cognitivi. Esplicita le competenze professionali e sottolinea il grado di professionalizzazione richiesta per l'assolvimento delle attribuzioni proprie in relazione anche alla emissione normativa sulle materia gestite dalla posizione. Viene considerato l'obiettivo spessore economico dell'attività di spesa svolta e il numero dei capitoli o interventi di bilancio gestiti. È correlata alle oggettive responsabilità contabili, amministrative, penali e civili a cui è esposta la posizione. *Punti da 15 a 45*

e)STRATEGICITÀ DELL'AREA: indica la rilevanza dell'area gestita dalla PO, in relazione alla programmazione dell'Ente e il grado di funzionalità e connessione rispetto all'intero sistema organizzativo dell'Ente. *Da 5 a 15 punti*

5. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

6. L'individuazione del valore dell'indennità di posizione viene stabilita a seconda del punteggio derivante dalla pesatura del servizio secondo il seguente criterio:

•FINO A 40 PUNTI 5.000,00 € ;

•DA 41 A 100 PUNTI PER OGNI PUNTO DI PESATURA VERRÀ ATTRIBUITO IL VALORE DI € 183,33 (corrispondente al rapporto di differenza tra il valore massimo, pari a € 16.000,00, meno il valore minimo, pari a € 5.000,00, suddiviso per 60 punti).

7. 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 e del grado di conseguimento degli obiettivi.

8. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

9. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative e alte professionalità, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

Allegato A – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE E PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Da 0 a 3 dipendenti: 1 **punto** Da 4 a 6 dipendenti**: 1,5 punti** Oltre 6 dipendenti: **2 punti**	
	Quantità di profili professionali	Fino a 2 profili: **1 punto** Fino a 4 profili**: 1,5 punti** Oltre 4 profili: **2 punti**	
	Complessità organizzativa	Fino a 2 Unità Op.: **1 punto** Fino a 4 Unità Op.**: 1,5 punti** Oltre 4 Unità Op.: **2 punti**	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: **1 punto** Media: **1,5 punti** Alta: **2 punti**	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita di parte corrente	Fino a 500.000: **1 punto** Fino a 1.000.000: **1,5 punti** Oltre 1.000.000: **2 punti**	
Complessità gestionale	Complessità del processo di programmazione	Basso: **fino a 4 punti** Medio**: fino a 7 punti** Alto: **fino a 10 punti**	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: **fino a 4 punti** Medio**: fino a 7 punti** Alto: **fino a 10 punti**	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: **fino a 4 punti** Medio**: fino a 7 punti** Alto: **fino a 10 punti**	
Complessità specialistica	Responsabilità tecnica	Basso: **fino a 5 punti** Medio**: fino a 10 punti** Alto: **fino a 15 punti**	
	Responsabilità amministrativa	Basso: **fino a 5 punti** Medio**: fino a 10 punti** Alto: **fino a 15 punti**	
	Responsabilità contabile	Basso: **fino a 5 punti** Medio**: fino a 10 punti** Alto: **fino a 15 punti**	
Strategicità dell'area	Rilevanza delle PO rispetto ai programmi dell'Ente	Basso: **fino a 5 punti** Medio**: fino a 10 punti** Alto: **fino a 15 punti**	
TOTALE PUNTEGGIO			

Articolo 7 - Retribuzione di posizione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 del CCNL 21.05.2018 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, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

3. Negli enti con dirigenza, a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili, vengono decurtate dalle stesse, quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1.

4. Negli enti privi di dirigenza, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

Articolo 8 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite massimo di 36 ore settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.

2. Nell'ambito di tale possibilitàdi organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconsciuto il pagametno né il recupero di eentuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Articolo 9 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

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

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 14.9.2000, 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.

Articolo 10 - Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Articolo 11 - Disposizioni finali

1. Il presente regolamento integra e sostituisce ove in contrasto con esso, il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi dell’Ente.