COMUNE DI GALGAGNANO

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E IL CONFERIMENTO DEI RELATIVI INCARICHI

adeguato alle disposizioni previste dal CCNL funzioni locali 2016/2018 del 21.05.2018.

Approvato con deliberazione G.C. n. 72 del 01.12.2021

Art. 1 Finalità

Art. 2 Destinatari

Art. 3 Tipologie di incarico

Art. 4 Graduazione degli incarichi

Art. 5 Requisiti generali per l'accesso agli incarichi

Art. 6 Procedure di conferimento degli incarichi

Art. 7 Conferimento degli incarichi

Art. 8 Durata degli incarichi

Art. 9 Valutazione dei risultati e delle attività

Art. 10 Revoca dell'incarico

Art. 11 Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione

Art. 12 Rinuncia all'incarico

Art. 13 Norme transitorie e finali

Allegato: "A": SCHEDA GRADUAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Allegato: "B": SCHEDA GRADUAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

CRITERI PER LA NOMINA E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1 Finalità

1. Il presente manuale è volto a disciplinare criteri e modalità per l'istituzione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

2. Le posizioni organizzative costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente. Sono istituite dall'Ente, nel rispetto della vigente disciplina, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale.

Art. 2 Destinatari

Il presente manuale costituisce stralcio del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C. n. 18 del 14.02.2011 e modificato con deliberazione G.C. n. 79 del 12.10.2011.

Art. 3 Tipologie di incarico

1. Le posizioni organizzative sono incarichi a termine, rinnovabili, aventi a oggetto lo svolgimento di funzioni direttive di particolare complessità e caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza oppure di attività con contenuti di alta professionalità.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa si distinguono in gestionali e professionali, in relazione al contenuto delle prestazioni ed alla relativa responsabilità 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 formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da *curriculum*.

3. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie della categoria.

Art. 4 Graduazione degli incarichi

I criteri per la graduazione degli incarichi sono approvati con deliberazione di Giunta Comunale;

Art. 5 Requisiti generali per l'accesso agli incarichi

1. Le posizioni organizzative sono conferibili al personale di categoria D dipendente dell'Ente.

2. In deroga a quanto previsto dal comma precedente, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei

servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
3. L'ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente, 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.
4. L'incarico di P.O. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno sulla base della valutazione da parte del Sindaco che terrà conto delle funzioni che dovrà espletare la PO;

Art. 6 Procedure di conferimento degli incarichi

1. Per la copertura di un incarico di posizione organizzativa, il Sindaco prende in esame i dipendenti appartenenti al corrispondente profilo professionale. Analizza quindi i curricula ed eventualmente i fascicoli personali dei possibili aspiranti (comprese le schede di valutazione della performance individuale) in relazione al profilo di ruolo dell'incarico da affidare tenuto conto dei seguenti fattori:
- natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
- requisiti culturali posseduti;
- attitudini e le capacità professionali;
- esperienze acquisite.

2. Sulla base delle suddette valutazioni e di un eventuale colloquio, volto ad approfondire con i possibili aspiranti gli aspetti tecnico motivazionali, il Sindaco individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.
3. L'Ente adotta modalità procedurali volte a dare diffusione, anche mediante pubblicazione in apposita sezione del sito internet aziendale, delle mappature degli incarichi di posizione organizzativa esistenti nell'ente.
4. Il Sindaco adotta direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente, di categoria D, da incaricare;
5. In caso di gestione associata, *ex* art. 30 TUEL, verranno presi in considerazione tutti i dipendenti che soddisfano i requisiti richiesti, presenti negli enti convenzionati. La nomina viene effettuata dal Sindaco del comune capo-convenzione, nel rispetto delle norme convenzionali intervenute tra gli enti e delle presenti disposizioni.

Art. 7 Conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato del Sindaco che identifica:
- le peculiarità professionali specifiche e le attività attribuite alla funzione;
- il suo valore economico annuo sulla base della pesatura effettuata;
- i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico;

2. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

Art. 8 Durata degli incarichi

1. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno durata triennale (massimo tre anni). È fatta salva una diversa minor durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative.
2. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
- passaggio a rapporto di lavoro a tempo parziale nel caso che il Sindaco ne valuti la compatibilità ai sensi dell'art.5 c. 4 sopra riportato;
- cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo art. 10;
- rinuncia all'incarico da parte del titolare, prevista al successivo art. 12;
3. L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico ed in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.

Art. 9 Valutazione dei risultati e delle attività

1. Secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e regolamentare, l'attività professionale svolta ed i risultati raggiunti dal titolare di posizione organizzativa sono soggetti a:
a) specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;
b) valutazione al termine dell'incarico.
2. La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione dell'indennità di risultato secondo i regolamenti e le discipline vigenti tempo per tempo.
4. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

Art. 10 Revoca dell'incarico

1. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza per:
a) valutazione annuale gravemente negativa inferiore ad un punteggio di 60 su 100;
b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di posizione organizzativa
c) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
d) grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
e) intervenuti mutamenti organizzativi;
2. La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita dell'indennità di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito.

Art. 11 Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione

1. Salvo diverse disposizioni normative anche contrattuali, in caso di assenza del titolare della posizione organizzativa, continuativa e superiore a 60 giorni, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa indennità di funzione.

2. L'Ente può attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente di categoria D, al Segretario o ad altro soggetto compatibile con le disposizioni vigenti e quanto previsto nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL/2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;
La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico.
3. L'Ente può altresì attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente di categoria C.

Art. 12 Rinuncia all'incarico

1. Il titolare di posizione organizzativa può rinunciare, solo qualora non sia apicale nell'area, all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 30 giorni.
2. È, in ogni caso, facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

Art. 13 Norme transitorie e finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione;
2. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.

ALLEGATO A

METODOLOGIA PER GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

PARAMETRO	PESO		
	ELEVATA	ALTA	MEDIA
RILEVANZA STRATEGICA	10	8	6
COMPLESSITA' RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI	12	10	8
ATTIVITA' DISCREZIONALE	8	6	4
COMPLESSITA' ATTIVITA' PIANIFICATORIE	11	9	7
COMPLESSITA' ATTIVITA' DISCIPLINATORIE	16	12	8
ENTITA' RISORSE ECONOMICHE (Totale delle entrate e delle uscite)	10 Oltre 1 milioni	7 > 500.00 e fino a 1.000.000	6 Fino a 500.000
GRADO E TIPO DI RESPONSABILITA' VERSO L'ESTERNO	10	8	6
CONSISTENZA PERSONALE DA DIRIGERE	9 Superiore a 2 dipendenti	7 2 dipendenti	5 1 dipendente
COMPLESSITA' STUDIO E RICERCA	14	10	6

METODI DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione è attribuita sulla base dei punti attribuiti alla specifica posizione sulla base della seguente formula:

PER LE CATEGORIE D

Peso superiore a 95 punti € 16.000,00

Peso tra 85 punti e 94 € 12.911,00

Peso tra 75 punti e 84 € 8.500,00

Peso tra 65 punti e 74 € 7.450,00

Peso inferiore a 65 punti € 6.000,00

PER LE CATEGORIE C

Peso superiore a 95 punti € 7.000,00

Peso tra 85 punti e 94 € 6.000,00

Peso tra 75 punti e 84 € 5.000,00

Peso tra 65 punti e 74 € 4.000,00

Peso inferiore a 65 punti € 3.000,00

MAGGIORAZIONE PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE IN CONVENZIONE

Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o presso servizi in convenzione, la retribuzione di posizione e di risultato saranno corrisposte secondo i criteri previsti all'art. 17 commi 6 e successivi, del CCNL 2016/2018, ovvero:

- *L'Ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base all'avvenuta 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 suindicati possono corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30%*

Conseguentemente a quanto disposto dall'articolo suindicato, la maggiorazione viene determinata nel del 30%.

ALLEGATO B

METODOLOGIA PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Come stabilito dall'art. 7, c. 4, lettera v) del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, che prevede che nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O., sono stati definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative.

I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:

- l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene proporzionata sulla base:
  - della strategicità degli obiettivi assegnati ad ciascuna Posizione Organizzativa – Piano dettagliato deli obiettivi: peso previsto 70 punti
  - dai comportamenti organizzativi: peso previsto 30 punti

La determinazione della misura dell'indennità di risultato terrà conto del punteggio totale ottenuto con i parametri percentuali indicati nell'allegato C.

ALLEGATO C

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI

PESO PREVISTO

70 PUNTI

OBIETTIVI DI PEG STANDARD E GESTIONALI SOGGETTI A VALUTAZIONE Descrizione		PESO TEORICO DI RISULTATO	PESO FINALE DI RISULTATO	PUNTI OTTENUTI
1				
2				
3				
4				
TOTALE A				**_____/100**

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

PESO TOTALE PREVISTO

30 PUNTI

COMPORTAMENTO VALUTATO	DESCRIZIONE	PESO	PUNTI OTTENUTI
Capacità di pianificare e programmare le attività e il lavoro	Qualità nella individuazione della mission, delle finalità e degli obiettivi.	Max 8 punti	
Superamento dei formalismi e orientamento al Problem Solving	Attitudine ad assumere decisioni in modo adeguato, ad attribuire deleghe di funzioni mantenendo la piena responsabilità sui risultati, a prevenire e gestire conflitti organizzativi	Max 8 punti	
Impegno verso l'innovazione	Capacità ad individuare soluzioni tecniche innovative e metodologie di lavoro basate su strumentazioni e supporti ed aggiornati e tecnologicamente moderni	Max 7 punti	
Capacità di valorizzare i propri collaboratori	Abilità di premiare le prestazioni dei propri collaboratori anche mediante la differenziazione delle responsabilità attribuite	Max 7 punti	
TOTALE B			**_____/100**

TOTALE COMPLESSIVO (A + B)	**_____/100**

DETERMINAZIONE MISURA INDENNITÀ DI RISULTATO

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ATTRIBUTA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO € _____

□ *punteggio complessivo non inferiore a punti 60:* 10%

□ *punteggio complessivo da 61 a punti 68:* 13%

□ *punteggio complessivo da 69 a punti 76:* 16%

□ *punteggio complessivo da 77 a punti 84:* 19%

□ *punteggio complessivo da 85 a punti 92:* 22%

□ *punteggio complessivo da 93 a punti 100:* 25%

Punteggio complessivo raggiunto **PUNTI _____ = _____ %**

INDENNITA' DI RISULTATO DA ATTRIBUIRE € _____