

Comune di Caino
Provincia di Brescia

**REGOLAMENTO AREA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Sommario

Art. 1- Disposizioni generali	2
Art. 2- Area delle posizioni organizzative	2
Art 3 – Istituzione dell’Area Posizioni Organizzative	2
Art. 4 - Competenze dell'incaricato di Posizione Organizzativa	3
Art. 5 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico	3
Art. 6 - Retribuzione di posizione e di risultato	4
Art. 7 - Graduazione delle posizioni organizzative.....	4
Art. 8 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico	5
Art. 9 - Valutazione e retribuzione di risultato	6
Art. 10 - Incarico ad interim.....	7
Art. 11 -Attribuzione incarico in deroga	7
Art. 12 -Durata dell’incarico	7
Art. 13- Revoca dell’incarico	7
Art. 14- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative	8
Art. 15 – Norme finali e transitorie.....	8

Art. 1- Disposizioni generali

1. Gli articoli 13, 14 e 15 CCNL Funzioni locali, stipulato in data 21/05/2018 (da ora solo CCNL/2018), prevedono che gli enti debbano predisporre dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché dei criteri per la graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.
2. L'articolo 17 del medesimo CCNL prevede, invece, delle disposizioni particolari per le P.O. negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, mentre il successivo articolo 18, disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati alle P.O. in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.
3. L'individuazione dei suindicati criteri è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU, così come previsto dall'articolo 5, del già citato CCNL.
4. Con il presente Regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.
5. Si precisa che, negli Enti privi di dirigenza, il Sindaco nomina i Responsabili degli uffici e dei servizi ai sensi dell'art. 109 del TUEL; il Responsabile degli uffici e dei servizi, in quanto soggetto apicale, è anche titolare di Posizione Organizzativa per effetto della disposizione contrattuale.

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 di Caino istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. Le posizioni organizzative dell'Amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate: AREA AMM.VO-CONTABILE, AREA TECNICA e AREA SOCIO-CULTURALE che 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'art 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, o nella categoria C alle condizioni previste nel CCNL, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente come sopra definite e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

Art. 3 - Istituzione dell'Area Posizioni Organizzative

1. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) e dell'articolo 13, comma 1, del CCNL/2018, il quale consente di conferire incarichi per posizioni organizzativa, ai dipendenti inquadrati in categoria D, e, in mancanza, in categoria C secondo le condizioni previste nel CCNL, che svolgono, con assunzione diretta ed 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 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*.

Art. 4 - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

1. Competono, in particolare, all'incaricato di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a) L'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
 - b) Il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
 - c) La gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
 - d) L'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
 - e) L'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
 - f) Gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
 - g) La responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
 - h) Il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di Giunta o di Consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione organizzativa;
 - i) Il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
 - j) Gli atti di valutazione del personale assegnato;
 - k) La presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti.
 - l) Tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

Art. 5 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "C" (all'interno delle'Ente le posizioni apicali sono: n. 1 cat. "C" e n. 1 cat. "D") in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) attitudini di carattere individuale;
 - b) titoli culturali posseduti relativi a materie concernenti l'incarico assegnato;
 - c) capacità organizzative e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
 - d) competenze ed esperienze professionali acquisite in relazione alle funzioni e alle attività da svolgere, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Nel conferimento dell'incarico si tiene conto anche degli esiti delle valutazioni individuali (art. 3, comma 5 e 25, comma 2 del D. Lgs. 150/2009), nonché della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare.

L'atto di conferimento dell'incarico deve indicare l'oggetto, la durata, gli obiettivi generali da conseguire, che saranno specificati annualmente attraverso il PDO o Piano della Performance, il trattamento economico spettante, il richiamo della presente disciplina quale regolamentazione dei rapporti tra le parti. Lo stesso deve essere sottoscritto dall'incaricando

in segno di accettazione. Non sono ammesse accettazioni parziali, con riserve o sotto condizione che, qualora inserite, si intendono non apposte.

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2016-2018 *tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B.*

Art. 6 - 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, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, come declinati nei CCI, o quelli che dovessero sopravvenire per effetto di disposizioni normative.

Art. 7 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale, sentito il nucleo di valutazione con il supporto per la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative e stabilisce l'importo annuo lordo delle retribuzioni di posizione di ciascun settore da corrispondersi per tredici mensilità.
2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente Regolamento.
3. La graduazione deve tenere conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:

Per i dipendenti di categoria "C":

- Fino a punti 50: € 3.000,00;
- Da 51 a 60 punti: € 5.800,00;
- Da 61 a 70 punti: € 7.500,00;
- Da 71 a 85 punti: € 8.500,00;
- Da 86 punti: € 9.500,00

Per i dipendenti di categoria "D":

- Fino a punti 50: € 5.000,00
- Da 51 a 60 punti: € 7.750,00
- Da 61 a 70 punti: € 8.700,00
- Da 71 a 85 punti: € 11.700,00
- Da 86 punti: € 16.000,00

5. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del CCNL/2018 e nel CCI;
6. L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Qualora il dipendente dovesse effettuare ore aggiuntive rispetto alle 36 ore settimanali necessarie all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, non avrà diritto a retribuzione per prestazione di lavoro aggiuntivo;
7. Per la retribuzione di risultato delle P.O. viene destinata una quota delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., previste nello schema organizzativo dell'ente. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 2016/2018, si dà atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. sono indicati nel vigente CCI.
8. Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la Relazione sulla performance, il Nucleo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle P.O. sulla base del Sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione. L'attività di valutazione del Nucleo termina con la presentazione di una relazione al Sindaco;
9. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75¹. L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato P.O., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL/2018.
10. 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.
11. In caso di rapporto di lavoro non a tempo pieno, l'indennità di posizione verrà rapportata alle ore effettivamente svolte.

Art. 8 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

1. La graduazione o valutazione del peso della singola posizione organizzativa, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal Nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato, nel rispetto di quanto previsto al precedente art. 4, comma 11.

Art. 9 - Valutazione e 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 a tal fine adottato dall'ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.

¹ Vedi art. 67, comma 7, CCNL/2018

3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018 e al CCI sottoscritto dall'Ente.
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia.
5. 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 a tal fine adottato dall'ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
7. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018
8. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia e comunque così prevede:
9. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
10. Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \square p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\square p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

11. Ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano della Performance;
12. Al termine del periodo di riferimento, il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei Responsabili titolari di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
13. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
14. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

Art. 10 - Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti tecnici necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo 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.
3. La Giunta Comunale avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 11 -Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, 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, 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 i Comuni possono 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 sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa indipendentemente dalla categoria di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo.

Art. 12 -Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con motivato Decreto del Sindaco, notificato all'interessato.
2. L'incarico, potrà essere rinnovato con le medesime formalità, fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima di due mesi e comunque sino alla nomina del sostituto.
3. In caso di elezioni, la nomina dei Responsabili degli uffici e dei servizi (con conseguente responsabilità di Posizione organizzativa) è prorogata automaticamente di due mesi in attesa delle valutazioni dell'organo di direzione politica.

Art. 13-Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale secondo la procedura prevista nell'art. 14, commi 4 e 5 del CCNL 2016/2048 che qui si intende pienamente richiamata;
- c) inosservanza delle direttive dell'organo di governo.

2. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'ente (servizio personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione *Amministrazione trasparente*

3. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.

4. 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 dell'indennità di risultato.

5. 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. 14- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è riconosciuta la flessibilità 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 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 anno solare di riferimento.

Art. 15 - Norme finali e transitorie

La presente disciplina viene adottata previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione a far data dall'esecutività della relativa deliberazione.

La presente disciplina per gli incarichi di P.O. sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.