Comune di Campo San Martino

CRITERI GENERALI CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – AGGIORNAMENTO E REVISIONE MAGGIO 2022

Sommario	
Premessa.....	2
Art. 1 - Istituzione dell' Area Posizioni Organizzative	2
Art. 2 - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa	3
Art. 3 – Durata degli incarichi	4
Art 4 – Trattamento economico accessorio dei titolari di posizioni organizzative: retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.....	4
Art. 5 - Incarichi ad interim	6
Art. 6 - Mutamenti organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico.....	7
Art. 7 – Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative	7
Art. 8 – Incarichi temporanei di P.O. a dipendenti inquadrati in categoria C	8
Art. 9 – Disposizioni transitorie e finali	9
ALLEGATO N. 1	10

Premessa.

La disciplina, di natura regolamentare, riportata nei successivi articoli dà attuazione agli articoli 13 e seguenti del CCNL Funzioni locali 21/05/2018 (d'ora in poi anche solo "CCNL" o "CCNL 2018"), dedicati all'Area delle posizioni organizzative.

Ne consegue che il presente regolamento va ad integrare e modificare, per le parti incompatibili, il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Il Comune di Campo San Martino è ente privo di personale con qualifica dirigenziale nel quale, pertanto, è il Sindaco che, ai sensi dell'art.109, comma 2, e dell'art. 50, comma 10 del D.Lgs. 267/2000 attribuisce le funzioni dirigenziali di responsabile di servizio a dipendenti inquadrati in categoria D, salve le eccezioni espressamente previste dal CCNL del 2018.

L'assegnazione dell'incarico di posizione organizzativa è strettamente connesso al provvedimento sindacale di nomina del dipendente al vertice di una struttura amministrativa.

L'articolo 17 del medesimo CCNL, infatti, prevede delle disposizioni particolari per le posizioni organizzative (d'ora in poi PP.OO.) negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, mentre il successivo articolo 18, disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati alle PP.OO. oltre alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.

Gli articoli 14 e 15 del CCNL prevedono che gli enti debbano determinare i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi per le varie posizioni organizzative (art. 14), nonché i criteri per la graduazione delle PP.OO. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione (art. 15).

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.

Art. 1 - 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 organizzative, ai dipendenti inquadrati in categoria D, che svolgano, con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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.

2. Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, la Giunta comunale istituisce l'Area delle posizioni organizzative, da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.
3. Presso il Comune di Campo San Martino, sulla base delle norme dello statuto e dello schema organizzativo dell'ente, come rimodulato con deliberazione della Giunta Comunale n. 149 in data 30/12/2021, esistono posizioni di dipendenti inquadrati nella categoria D che espletano le funzioni sopra elencate alla precedente lettera a), mediante direzione delle seguenti strutture apicali dell'ente, denominate "Aree":

Area I = Servizi Generali e Servizi Sociali

Area II = Servizi Economico Finanziari e servizi Culturali

Area III = Servizi Tecnici – LL.PP. Servizi Demografici e Polizia Locale

Area IV = Servizi Tecnici – Urbanistica e Edilizia Privata.

4. Nello schema organizzativo dell'ente non sono previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 10, del CCNL 22 gennaio 2004 e art. 13, comma 2, lettera b), del CCNL 2018. La relativa disciplina sarà adottata, con successivo atto, solamente nel caso in cui l'ente decidesse di istituire ed incaricare una o più figure di Alta professionalità.

Art. 2 - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

1. Competono all'incaricato di posizione organizzativa (d'ora in poi anche 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 disposto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

Art. 3 – Durata degli incarichi

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti con motivato decreto del Sindaco per una durata non superiore a 3 anni (art.17, comma 1 del CCNL 21/5/2018).
2. Ciascun incarico può essere rinnovato, con le medesime formalità, fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima di sei mesi e, comunque, sino alla nomina del sostituto.
3. 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 inconfiribilità 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.

Art 4 – Trattamento economico accessorio dei titolari di posizioni organizzative: retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. L'importo della retribuzione di posizione delle PP.OO., prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL 2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro, annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
2. A tal fine, nella graduazione delle posizioni organizzative e nella corrispondente determinazione della retribuzione di cui al precedente comma 1, devono essere considerate le caratteristiche oggettive del ruolo da ricoprire, ponderate sulla complessità e sulle responsabilità amministrative e gestionali oggettivamente connesse a ciascuna posizione. La valutazione dei requisiti soggettivi legati ai titoli culturali, professionali o di esperienza è, invece, utile per la scelta di coloro che, nel rispetto dei presupposti e delle condizioni previste dal CCNL, siano chiamati in concreto a ricoprire dette posizioni.

3. Nel rispetto del principio indicato al precedente comma 2, per la graduazione delle singole posizioni organizzative viene utilizzata la metodologia riportata nell'allegato n.1, che forma parte integrante e sostanziale del presente regolamento. Tale metodologia consente di graduare le singole posizioni sulla base della complessità gestionale e relazionale interna ed esterna, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, della complessità delle potenziali responsabilità amministrativo contabili, civili e penali.
4. Sulla base dei punteggi proposti dal nucleo di valutazione, secondo i criteri e i parametri previsti nell'allegato n. 1, il Sindaco stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna Area da corrispondersi per tredici mensilità. L'importo così stabilito viene indicato nel decreto di incarico di cui all'articolo 3 comma 1.
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.
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. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.
7. L'incarico di titolare di P.O. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno o di percentuale diversa qualora il titolare di P.O. sia utilizzato a tempo parziale nell'ambito di servizi in convenzione con altri enti.
8. Nelle ipotesi previste al comma precedente, la retribuzione di posizione ordinariamente spettante sulla base della graduazione effettuata con la metodologia prevista dal precedente comma 3 e dall'allegato 1 ivi richiamato, dev'essere riproporzionata in relazione al tempo di lavoro previsto per il rapporto a tempo parziale.
9. La differenza tra la retribuzione di posizione ordinariamente spettante sulla base della graduazione effettuata con la richiamata metodologia e la retribuzione riproporzionata viene imputata e incrementa l'intero fondo per le retribuzioni di posizione delle P.O.
10. Per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nello schema organizzativo dell'ente. Come disposto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 2018, i criteri generali per

la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

11. La graduazione delle retribuzione di risultato e la scheda di valutazione annuale del responsabile di P.O. è determinata secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
12. A tal fine, a conclusione dell'esercizio finanziario annuale, e comunque entro il 30 aprile, il Nucleo di Valutazione o l'O.I.V. 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 di Valutazione o dell'O.I.V. termina con la presentazione di una relazione al Sindaco.
13. 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.

Art. 5 - Incarichi ad interim

1. Al dipendente 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*. La percentuale è definita dal Sindaco nel con il provvedimento che conferisce l'incarico.
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 del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. La durata dell'incarico ad interim non può essere superiore a dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico di cui al comma 1.
4. 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 P.O. vacante viene imputata e incrementa l'intero fondo per le retribuzioni di posizione delle P.O.

**Art. 6 - 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 13.

Art. 7 – Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti con decreto motivato del Sindaco al personale di categoria D, dipendente dell'Ente (o di altro ente in convenzione), in possesso di requisiti culturali, di capacità professionali e di esperienza adeguati per l'efficace svolgimento delle funzioni proprie della posizione organizzativa da ricoprire.
2. Il Sindaco, acquisendo direttamente presso l'ufficio personale i curricula e i dati relativi ai titoli e all'esperienza professionale dei dipendenti inquadrati in categoria D, procede ad individuare i soggetti da incaricare delle singole posizioni organizzative tenendo conto dei seguenti fattori:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) requisiti culturali posseduti;
 - c) attitudini e capacità professionali;
 - d) esperienze acquisite.
3. Nel decreto di conferimento dell'incarico, il Sindaco identifica, tra l'altro:
 - a) le funzioni e le attività di competenza;
 - b) il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico annuo, determinato sulla base della graduazione effettuata con la metodologia indicata al precedente art. 4;
 - c) i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico.
4. Il precedente conferimento di un incarico di posizione organizzativa non conferisce alcun diritto al suo rinnovo alla scadenza.
5. 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.
6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

7. La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita della retribuzione 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 della sola categoria di appartenenza precedentemente acquisito.

Art. 8 – Incarichi temporanei di P.O. a dipendenti inquadrati in categoria C

1. Considerato che nella dotazione organica dell'ente sono previste posizioni di categoria D, non si applica l'art. 13, comma 2, ultimo periodo, del CCNL 2018.
2. In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 17, commi 3, 4 e 5, del CCNL 2018, si stabilisce che:
 - a) in caso di assenza o impedimento del dipendente inquadrato in categoria D, che ricopriva l'incarico di P.O., superiore a tre mesi, il Sindaco, qualora non sia possibile attribuire ad altro dipendente di categoria D un incarico ad interim per carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, con proprio motivato decreto, potrà, previo assenso dell'interessato, incaricare un dipendente di categoria C che sia in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali come di seguito riportate:
 - possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore (es: laurea in economia e commercio o diploma di ragioniere per la P.O. del settore contabile; laurea in ingegneria o architettura o diploma di geometra per il settore tecnico);
 - esperienza almeno quinquennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico;
 - b) l'incarico potrà avere durata non superiore a tre anni, salvo il caso di eventuale reiterazione, giustificata dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale (mobilità, concorso pubblico, convenzione art. 30 TUEL, convenzione utilizzo congiunto, scavalco di eccedenza, qualora possibile). In caso reiterazione la proroga non potrà superare i dodici mesi. In tale ipotesi si potrà procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito;
 - c) per il trattamento economico accessorio del dipendente di Categoria C, incaricato di P.O. si applica il comma 5, dell'art. 17 del CCNL/2018;
 - d) per assenze o impedimenti della P.O. titolare dell'incarico, per periodi inferiori a tre mesi, si procede, in ordine di priorità:
 - mediante incarico ad interim ad altro dipendente incaricato di P.O.;
 - incarico al Segretario comunale, ex art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL;
 - altra modalità consentita dalle norme in vigore.

Art. 9 – Disposizioni transitorie e finali

1. Il presente regolamento sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti ed entra in vigore a decorrere dall'esecutività della deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.
2. Entro 30 giorni dall'entrata in vigore il Sindaco adotta appositi decreti di conferimento degli incarichi di P.O. in attuazione delle nuove disposizioni.

ALLEGATO N. 1

1) LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La metodologia di graduazione delle posizioni organizzative è rivolta a valorizzare e rappresentare, in maniera quanto più puntuale possibile, la sostanza di ciascuna posizione in relazione agli specifici criteri di “complessità nonché rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali” (art. 15 del CCNL del 21 maggio 2018), mediante:

- a) l’individuazione e la descrizione dei singoli criteri di valutazione che ciascun ente, nell’esercizio della propria autonomia regolamentare e organizzativa, ritenga rilevanti per la ponderazione del contenuto e del peso di ciascuna posizione nell’ambito dell’organizzazione complessiva;
- b) l’assegnazione del punteggio per ciascuno dei criteri così individuati;
- c) la definizione della quota di retribuzione di posizione correlata e conseguente a tale valutazione.

L’analisi e la valutazione delle varie posizioni organizzative attraverso l’applicazione della nuova metodologia darà come risultato una valutazione determinata attraverso specifici criteri di tipo “misto”, cioè sia di tipo quantitativo sia di tipo qualitativo che si concluderà con l’espressione di un punteggio numerico di sintesi risultante dalla somma dei pesi delle diverse variabili esaminate.

Tale analisi prescinde dalla valutazione dei titolari delle posizioni organizzative oggetto di ponderazione, le cui prestazioni individuali formeranno oggetto di altra valutazione.

2) I CRITERI PER L’ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI PER CIASCUNA POSIZIONE

I criteri di graduazione e i relativi punteggi sono così determinati:

	Descrizione criterio	Punteggi attribuibili
1	Complessità organizzativa in base al numero di risorse umane assegnate a ciascuna Posizione organizzativa, come risultante dalla pianta organica dell’Ente.	MINIMO 10 MASSIMO 25. Fino a 2, punti 10; fino a 4, punti 15; fino a 6 punti 20; oltre 6 punti 25.
2	Complessità gestionale in base alla spesa e all’entrata destinate alla posizione organizzativa per il conseguimento dei propri obiettivi (come risultanti dai dati dell’ultimo consuntivo approvato)	MINIMO 5 MASSIMO 20. Fino a 300.000, punti 5; da 300.001 a 1.000.000, punti 7; da 1.000.001 a 2.500.000 punti 10; da 2.500.001 a 4.000.000, punti 15; oltre 4.000.000, punti 20.

3	Complessità gestionale in base al numero di ordinanze, determinazioni e pareri ex art. 49 TUEL emessi annualmente (come risultanti nell'anno precedente)	MINIMO 5 MASSIMO 20. Fino a 99, punti 5; da 100 a 150, punti 7; da 151 a 200, punti 10; da 201 a 250, punti 13; da 251 a 300, punti 15; oltre 300, punti 20.
4	Trasversalità per complessità, frequenza e ampiezza delle relazioni: interne (C.C., Commissioni, Sindaco, Giunta, Assessori, Altre PP.OO, Segretario); esterne (Regione, Provincia, forme associative, Ministeri, Corte Conti, Tesorerie, partecipate, ANAC o altre Autorità Nazionali, Revisore, N.d.V.), utenti.	MINIMO 8 MASSIMO 20. Significative con processi prevalentemente ordinari e consolidati: p. 8; Elevate con processi complessi e flessibili: p. 15; Molto elevate con processi complessi e alto livello anche professionale: p. 20
5	Responsabilità della posizione per esposizione a rischio corruttivo in base all'analisi del rischio medio del PTPCT	MINIMO 5 MASSIMO 15 Rischio basso: punti 5 Rischio medio: punti 10 Rischio alto: punti 15

3) LA DEFINIZIONE DELLE FASCE RETRIBUTIVE

A seguito della definizione, da parte del Nucleo di valutazione, della pesatura complessiva di ogni posizione organizzativa, verrà associato al punteggio complessivamente attribuito la retribuzione corrispondente da riconoscere, come da tabella sotto riportata.

Fascia	Da punti	A punti	Valori annui (Euro)
I	91	100	16.000,00
II	81	90	13.000,00
III	71	80	12.000,00
IV	61	70	11.000,00
V	51	60	10.000,00
VI	41	50	9.000,00
VII	31	40	8.000,00

VIII	21	30	7.000,00
IX	11	20	6.000,00
X	0	10	5.000,00

Qualora l'importo complessivo delle retribuzioni di posizione risultasse maggiore dell'importo complessivo del fondo (esclusa la quota, non inferiore al 15% del totale, per le retribuzioni di risultato), le singole retribuzioni di posizione verranno rideterminate proporzionalmente.