

REGOLAMENTO DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(ai sensi degli artt.13,14 e 15 del CCNL del 21.05.2018)
approvato con DGC n.291 dello 03/10/2018
modificato con DGC n. 344 del 14/11/2019 e con DGC n. 297 del 23/12/2020.

Art. 1

Definizione di posizione organizzativa

La posizione organizzativa è un ruolo individuato all'interno della struttura organizzativa che prevede:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità e con elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa in ragione delle risorse umane e strumentali assegnate;
- lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, che richiedono elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.

Art. 2

Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

L'incarico di posizione organizzativa, nel Comune di Todi, privo di figure dirigenziali, comporta, ai sensi dell'art. 107 comma 2 e comma 3 del Tuel 2000 e ss.mm.ii., l'attribuzione delle responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, assegnate previa negoziazione con il Sindaco e con la Giunta Comunale, per il perseguimento degli obiettivi specificatamente assegnati.

Come previsto dall'art. 13 comma 2 del CCNL del comparto funzioni locali del 21/05/2018, l'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato in categoria D, previa adozione di specifico provvedimento del Sindaco adeguatamente motivato.

Art. 3

Individuazione risorse dell'area delle posizioni organizzative

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. sono a carico del bilancio dell'ente ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 21/05/2018.

È demandata alla contrattazione collettiva integrativa l'incremento della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. qualora implicante, ai fini del rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, una riduzione del Fondo risorse decentrate.

Art. 4

Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

Gli incarichi di posizione organizzativa vengono assegnati per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 3 anni, rinnovabile con le stesse modalità. I criteri generali per l'attribuzione dell'incarico di Posizione Organizzativa sono quelli di seguito indicati, tenendo conto della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, in base alla complessità degli stessi e della prevedibilità e/o misurabilità dei risultati, anche tenendo conto degli esiti delle valutazioni del triennio precedente e del curriculum:

- a) Requisiti culturali posseduti: tale criterio tiene conto della preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti);
- b) Attitudini e capacità professionali acquisiti: tale criterio tiene conto delle capacità individuali del soggetto collegate al coordinamento di gruppi di lavoro, alla capacità di organizzare il proprio lavoro ed il lavoro dei propri collaboratori, alla capacità di risolvere i problemi e conseguentemente proporre soluzioni;
- c) Esperienze acquisite: tale criterio generale tiene conto delle attività, correlate all'incarico da conferire, svolte dal dipendente sia nell'ambito dei servizi afferenti l'incarico sia nell'ambito di altri servizi dell'ente;
- d) Formazione ed aggiornamento: tale criterio tiene conto delle attività formative e di aggiornamento, svolte dal candidato.

Art. 5

Criteri per la pesatura delle P.O. e per la quantificazione della retribuzione di posizione

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse);
- complessità delle dinamiche relazionali e del grado di responsabilità;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità, compiti ulteriori, pluralità e differenziazione dei servizi).

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100. A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	Massimo 3 punti
Da 3 a 4 dipendenti	Da 4 a 6 punti
Oltre i 4 dipendenti	Da 7 a 10 punti

**COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE) E DEL GRADO DI RESPONSABILITA':
PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI**

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione.

BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 400.000 Euro	Massimo 3 punti
Da 400.001 Euro a 1.000.000 Euro	Da 4 a 6 punti
Oltre 1.000.000 di Euro	Da 7 a 10 punti

SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 50 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità tecnica	Massimo 10 punti
Strategicità	Massimo 25 punti
Servizi in convenzione con uno o più enti	Massimo 5
Compiti ulteriori (vice segretario, responsabile trasparenza, DPO, Datore Lavoro ecc.)	Massimo 5 punti
Pluralità e differenziazione	Massimo 5 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fino a 60 punti	Da 5.000 a 9.600
Da 61 a 80 punti	Da 9.601 Euro a 12.800 Euro
Da 81 a 100 punti	Da 12.801 Euro a 16.000,00 Euro, tetto consentito dal CCNL 21 maggio 2018 e comunque entro il tetto stabilito dalla vigente normativa per le P.O.

La somma dei compensi spettanti come indennità di posizione e di risultato, in presenza del vincolo legislativo al non superamento del tetto del salario accessorio del 2016, non può superare quanto previsto allo stesso titolo in tale anno. Nel caso in cui la somma dei punteggi ottenuti ai sensi dei commi precedenti del presente articolo e dal successivo, sulla quantificazione della indennità delle somme destinate alla indennità di risultato, determinasse il superamento del tetto del 2016, si dà corso ad una riduzione proporzionale della indennità di risultato in modo da rientrare nell'ambito di tale tetto.

Art. 6

Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato

L'erogazione della retribuzione di risultato segue le regole previste dal vigente sistema di valutazione della performance.

Non viene assegnata alcuna retribuzione di risultato se si ottiene una valutazione inferiore a 70 punti.

Viene destinata alla retribuzione di risultato una quota massima pari al 16% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione delle indennità erogabili previste dal proprio ordinamento purché compatibile con i vincoli di spesa di personale imposti dalle norme vigenti, in particolare dall'art.23, comma 2 del D.Lgs. n.75/2017, nel rispetto dell'art. 15, co. 4 del CCNL 21/05/2018.

La quantificazione delle somme destinate alla retribuzione di risultato è oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 7

Assegnazione degli obiettivi

Con il piano delle performance e/o Piano Dettagliato degli Obiettivi, a seguito di processo di negoziazione, sono assegnati gli obiettivi di performance alla Posizione Organizzativa, assegnando altresì alla stessa le relative risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie.

Gli obiettivi assegnati dovranno esplicitare le finalità, il peso percentuale e gli indicatori di risultato, di efficienza e di efficacia, in coerenza con quanto previsto dal sistema di valutazione della Performance.

Gli obiettivi sono correlati all'attività ordinaria, a progetti innovativi e a progetti strategici contenuti nel Piano delle Performance per l'anno di riferimento. Essi devono soddisfare i requisiti dettati dal legislatore, con riferimento in particolare ai D.Lgs. n. 150/2009 e n. 74/2017 ed alle indicazioni che, in applicazione di tali provvedimenti, saranno dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. I risultati e le attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente regolamento sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.

Art.8

Incarichi ad interim

Nell'ipotesi di conferimento ad un 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 assegnato un ulteriore importo corrispondente al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim ed a condizione che al titolare non sia corrisposta la retribuzione di posizione.

Al titolare assente per un periodo continuativo superiore a tre mesi non sarà corrisposta la retribuzione di posizione, a decorrere dal quarto mese di assenza. Per il computo dei tre mesi di assenza si terrà conto anche delle assenze maturate nell'anno precedente, rimanendo sempre fermo il principio della continuità della assenza per tre mesi.

L'attribuzione dell'incarico ad interim è prevista nelle ipotesi di assenza prolungata del responsabile della posizione organizzativa, per assenza prolungata si intende un'assenza superiore al mese.

Qualora la posizione organizzativa sia assente per periodi inferiori al mese si fa riferimento a quanto disciplinato dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Art.9

Posizione ripartita tra più enti

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 ed eventuale incremento di tale quota sulla base dei criteri fissati dal CCNL 21.5.2018;

Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali dell'art.10 .

Art.10

Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi, in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale o per mancato rispetto di specifiche direttive formali del Sindaco e/o della Giunta o a seguito di procedimento disciplinare per il quale o i quali sia erogata la sanzione della sospensione dal servizio superiore ad un mese o per il quale si sia dato luogo a sospensione per procedimento penale in corso.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da una persona di sua fiducia.

Il lavoratore interessato può richiedere, entro 10 giorni lavorativi, un esame degli atti da parte del N.I.V.. Quest'ultimo, nel caso in cui ravvisi elementi di criticità nella decisione di revoca assunta, potrà richiedere al Sindaco un riesame della stessa.

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

Art. 11

Norma finale

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si dovrà fare riferimento alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali del comparto funzioni locali ed alla normativa vigente in materia.