



COMUNE DI AMBIVERE

PROVINCIA DI BERGAMO

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 DEFINIZIONI

Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che comporta l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Le posizioni organizzative sono istituite:

- per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
- per 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 formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;

Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari di posizione organizzativa.

ART. 3 CRITERI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVA

1. Spetta al Sindaco, individuare con proprio decreto gli incaricati di Posizione Organizzativa nel rispetto di quanto previsto dal presente regolamento
2. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento, fatta salva la deroga eccezionale di cui all'art. 17, comma 3 del CCNL 21/05/2018.
3. I predetti incarichi possono altresì essere conferiti a dirigenti o funzionari di altre pubbliche amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo, a personale di altro ente utilizzato a tempo parziale o nell'ambito di un servizio in convenzione, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004 e quella nuova dettata dall'art. 17, comma 6 del CCNL 21/05/2018 oltre che in tutti gli altri casi nei quali le vigenti disposizioni normative o contrattuali lo consentano come, ad esempio, a personale utilizzato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 ovvero ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000.
4. Per il conferimento degli incarichi in tutti i casi contemplati dai commi 1 e 2 del presente articolo, occorre tenere conto, in relazione alle funzioni ed alle attività da svolgere:
 - a) delle esperienze professionali maturate in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, nonché delle valutazioni della performance ottenute e delle eventuali sanzioni disciplinari applicate nell'ultimo biennio che sono causa di revoca dell'incarico ai sensi del successivo art. 4) ;
 - b) delle attitudini e capacità professionale
 - c) delle capacità organizzative e l'orientamento all'assunzione di responsabilità; (il riferimento è in particolare alle capacità individuali collegate al coordinamento di gruppi di lavoro, alla capacità di organizzare il lavoro e quello dei propri collaboratori, alla capacità di affrontare i problemi e di proporre soluzioni);
 - d) della preparazione culturale;
 - e) di eventuali ulteriori requisiti riferiti alla specificità della posizione.

4. Il Sindaco, in base ai criteri previsti ai commi precedenti e previo eventuale colloquio volto ad approfondire gli aspetti tecnico motivazionali con i possibili responsabili, individua il dipendente ritenuto più idoneo all'assunzione dell'incarico.
5. Il provvedimento di conferimento dell'incarico deve contenere l'indicazione dei compiti che lo caratterizzano, dei poteri conferiti, delle strutture organizzative delle quali il responsabile si avvale.
6. Ove possibile, si può prevedere la rotazione periodica degli incaricati di Posizione organizzativa, qualora siano ritenute opportune misure organizzative preventive di dinamiche improprie nella gestione amministrativa, in riferimento a quanto stabilito nel vigente Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente.
7. L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito anche a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto di lavoro a tempo pieno con riproporzionamento della relativa retribuzione di posizione.
8. Le presenti disposizioni si applicano anche nel caso si proceda al conferimento dell'incarico al personale non classificato nella categoria D nelle ipotesi di cui all'art. 17, comma 3 del CCNL 21/05/2018.

ART. 4 DURATA, ASSENZA E REVOCA DEGLI INCARICHI

1. L'incarico di posizione organizzativa ha durata annuale o massima di tre anni ed è conferito con decreto sindacale di nomina sulla base delle risultanze di cui alla procedura definita al precedente art 3.
2. L'incarico può essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a:
 - a) intervenuti mutamenti organizzativa;
 - b) a seguito di una valutazione negativa della performance individuale. Si ha una valutazione negativa qualora il dipendente incaricato di posizione organizzativa abbia ottenuto un punteggio inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile alla performance individuale secondo la metodologia di valutazione vigente presso l'ente;
 - c) in caso di sanzione disciplinare a carico del titolare di Posizione Organizzativa per grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite o inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
 - d) in presenza dei presupposti di cui all'art. 109 – comma 1- del D.Lgs 267/2000
 - e) assenze superiori a tre mesi continuativi (fatti salvi i diritti del lavoratore/lavoratrice padre/madre e, in generale, i diritti tutelati dalla vigente normativa)
 - f) nel caso di sospensione cautelare del servizio ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL in data 21.05.2018
3. In questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. In caso di assenza, ovvero di impedimento, temporaneo del titolare di posizione organizzativa, le sue competenze sono espletate dal Segretario comunale. In caso di assenza anche del Segretario comunale il Responsabile di Settore viene sostituito da un responsabile di un altro settore all'interno della struttura.
5. Al dipendente già titolare di Posizione Organizzativa, può essere conferito, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, un incarico ad interim relativo ad altra Posizione Organizzativa, sul presupposto della vacanza della stessa.
6. Nel caso di cui al comma 5 è attribuito all'incaricato ad interim, per la durata dell'incarico medesimo 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 oggetto dell'interim.

7. La predetta percentuale è stabilita dal Sindaco nel decreto di conferimento dell'incarico ad interim tenendo conto della complessità dell'attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del rispetto del budget di riferimento.
8. Il residuo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante, al netto della maggiorazione riconosciuta all'incaricato ad interim, può:
- essere destinati ad incrementare la quota della retribuzione di risultato;
 - essere destinati a incrementare il Fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 15, comma 7 del CCNL 21/05/2018;
 - costituire una economia di bilancio.

ART. 5
CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La graduazione deve tenere conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa delle risorse assegnate e della strategicità.

2. La graduazione delle posizioni organizzative è determinata in base ai seguenti fattori:

a) complessità organizzativa

Riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni interne ed esterne coinvolte nei procedimenti attinenti alle funzioni assegnate, l'entità delle risorse economiche ed umane da gestire. Le relazioni rilevanti sono ad esempio quelle con gli organi istituzionali, con gli altri Settori dell'Ente, con i controlli interni quali l'Organo di revisione contabile e l'Organismo Indipendente di Valutazione o analogo, con i dipendenti. Riguarda anche il complesso e l'intensità delle relazioni esterne coinvolte nei procedimenti attinenti alle funzioni assegnate: le relazioni rilevanti sono ad esempio quelle con gli utenti, gli stakeholders, le associazioni di categoria, i sindacati, gli Enti o uffici esterni, i fornitori di appalti, beni e servizi. Da considera sono anche l'entità delle risorse economiche ed umane da gestire.

b) complessità del processo decisionale

Attiene alla maggiore o minore difficoltà di gestione di un settore derivante dal fabbisogno di innovazione nei servizi, nei processi e nelle attività, alla variazione di norme, procedure e tecnologia in costante mutamento al grado di variabilità del contesto in cui si opera anche in considerazione del peso degli interessi pubblici e privati coinvolti nei procedimenti affidati. Deve essere considerata la complessità dei processi decisionali con riferimento alla programmazione, agli aspetti procedurali legati alla gestione sovra comunale o associata di servizi o affidati a terzi.

c) responsabilità

Riguarda il livello di responsabilità civile, amministrativa, contabile e penale connessa al Servizio di riferimento, in relazione agli interessi coinvolti ed al grado di incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti dei destinatari interni o esterni.

d) Strategicità

Riguarda la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato ed alla complessiva attività dell'Ente (prevalenza di processi implicanti un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione, implicanti un rilievo significativo, implicanti un rilievo speciale).

3. Ad ogni fattore è attribuibile il seguente punteggio massimo:

FATTORE DI PESATURA	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
complessità organizzativa	25
complessità del processo decisionale	25

responsabilità	25
Strategicità	25

- La graduazione delle Posizioni Organizzative è effettuata dall'OIV con il supporto della metodologia di cui sopra.
- In base alle risultanze della graduazione effettuata con i fattori di cui al precedente punto 3) le posizioni organizzative possono essere collocate in 5 fasce di retribuzione

Fascia	Retribuzione di posizione	Punteggio attribuito
A	16.000 €	100 punti
B	14.000 €	Da 90 a 99 punti
C	8.500 €	Da 80 a 89
D	7.500 €	Da 61 a 79 punti
E	5.000 €	Da 50 a 60 punti

Qualora dall'applicazione del Sistema di graduazione di cui agli articoli che precedono, la sommatoria dei valori delle indennità di posizione, sia superiore rispetto al budget a disposizione, a sua volta rispettoso dei limiti di legge, le indennità di posizione medesime, considerate nel loro complesso vengono tutte ridotte proporzionalmente per quanto necessario a rientrare nel budget complessivo dell'ente;

- In caso di utilizzo di personale a tempo parziale individuato come assegnatario di un incarico di Posizione Organizzativa, così come reso possibile dall'art. 17, comma 6 del CCNL 21/05/2018, allo stesso può essere attribuita una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% di quella risultante dalla graduazione della posizione attribuita.
- In ogni caso il relativo importo deve essere compreso nel budget complessivamente disponibile e, se necessario, recuperato in percentuale tra le altre posizioni mantenendo fermo il valore minimo.

ART. 6 RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

Il fondo complessivo per la retribuzione di risultato è pari al 20% del fondo complessivo per la retribuzione di posizione e di risultato di tutti i responsabili di posizione organizzativa.

L'indennità di risultato attesa (massimo teoricamente erogabile) è definita all'inizio dell'anno, sulla base della pesatura degli obiettivi costituenti il Piano delle Performance formalizzata dal Nucleo di valutazione, sentito il Sindaco.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa sono valutati annualmente sulla base del regolamento della misurazione delle performance vigente presso l'ente

ART. 7 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.