

**CRITERI GENERALI
PER IL CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Allegato "A" alla deliberazione di
Giunta dell'Unione n.21 del 20/05/2019

Premessa:

Gli articoli 13, 14 e 15 CCNL Funzioni locali, stipulato in data 21 maggio 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 i criteri per la graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

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.

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 Giunta, nell'ambito del modello organizzativo adottato, nonché delle previsioni contenute nello Statuto e nel Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, individua le strutture apicali dell'Ente ed istituisce l'Area delle posizioni organizzative;
2. Con il termine "Posizioni organizzative" si intendono le posizioni di lavoro che svolgono, con assunzione diretta di 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*.
3. Tali posizioni possono essere assegnate a dipendenti classificati nella categoria D sulla base di un incarico conferito in conformità alla disciplina prevista negli articoli seguenti;
4. Ai sensi dell'art.17 c.1 del CCNL 2018, quale Ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i Responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), sono titolari di posizioni organizzative come definite alla precedente lettera a);
5. La disciplina relativa alle posizioni di cui alla lettera b) del precedente comma 2 sarà adottata, con successivo atto, solamente nel caso in cui l'Ente decida di istituire tali posizioni.

Art. 2 - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

1. Competono all'incaricato di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.), le funzioni integrative e supplementari a quelle proprie della categoria di appartenenza seguenti:
 - 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) Gli atti di valutazione del personale assegnato;
- j) L'adozione delle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, che sono assunte con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro;
- 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. 3 – Conferimento Durata e revoca degli incarichi

1. Gli incarichi di P.O. sono conferiti con motivato decreto dal Presidente e notificato all'interessati.
2. Per il conferimento dell'incarichi si tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
3. L'incarico potrà avere durata non superiore a tre anni e potrà essere rinnovato con le medesime formalità, fino alla scadenza del mandato amministrativo del Presidente, con eventuale prosecuzione per la durata massima di tre mesi e comunque sino alla nomina del sostituto;
4. 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, secondo la procedura prevista nell'art. 14, commi 4 e 5, del CCNL/2018, che qui si intende pienamente richiamata;
5. 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 dell'Ente, nella sezione *Amministrazione trasparente*.

Art 4 - Valore delle posizioni organizzative

1. L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., 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;
2. Ai fini dell'individuazione dell'importo, la graduazione delle posizione viene effettuata sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato, come riportato nelle schede allegata "1.1" e "1.2";
3. La Giunta, su proposta del Nucleo di Valutazione elaborata con il supporto della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun settore da corrispondersi per tredici mensilità;
4. 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;

5. 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;
6. 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 pieno¹;
7. Per la retribuzione di risultato delle P.O. viene destinata una quota non inferiore al 15% 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/2018, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. vengono stabiliti in sede di CCDI;
8. Alla fine di ogni anno solare e comunque entro il 30 maggio, 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 Presidente;
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. 75². 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 titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, previsto dall'art. 15, comma 6, del CCNL/2018, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di 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.

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 rilevante 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.

¹ Vedi art. 11 CCNL 22 gennaio 2004

² Vedi art. 67, comma 7, CCNL/2018

Art. 7 - Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione delle P.O. di categoria C

1. In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 17, commi 3, 4 e 5, del CCNL/2018, per il conferimento dell'incarico di P.O. a personale inquadrato in categoria C, si prevedono i seguenti criteri:
 - Possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore;
 - Esperienza almeno quinquennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico;
2. L'incarico potrà avere durata massima sino 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 tale ipotesi si potrà procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito;
3. 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;

Art. 8 - Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta, ex articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo eventuale confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dal giorno di esecutività della relativa deliberazione di approvazione;
2. 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.

SCHEDA GRADUAZIONE DELLE P.O.

(Art. 15, comma 2, CCNL/2018 e art. 4 del presente documento)

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

- assegnazione personale (n. risorse);
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).
- complessità delle dinamiche relazionali;

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 Presidente con il supporto della Giunta adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

1. PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti/collaboratori	10 punti
Da 3 a 4 dipendenti/collaboratori	15 punti
Oltre i 4 dipendenti/collaboratori	20 punti

2. BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 400.000 Euro	10 punti
Da 400.001 Euro a 800.000 Euro	20 punti
Oltre 800.000 di Euro	30 punti

3. SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità strategica	Massimo 20 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 10 punti

4. COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione	Massimo 20 punti

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 40 punti	5.000 Euro
Da 41 a 50 punti	Da 5.001 Euro a 7.500 Euro
Da 51 a 65 punti	Da 7.501 Euro a 10.000 Euro
Da 66 a 80 punti	Da 10.001 Euro a 13.000 Euro
Da 81 a 100 punti	Da 13.001 Euro a 16.000 Euro

N.B.: Qualora il risultato della pesatura della retribuzione di posizione sia superiore alle somme stanziare dall'amministrazione, ciascun anno, a favore degli incarichi di posizione organizzativa, si procederà a riduzione proporzionale per ciascuna posizione delle somme individuate.