



COMUNE DI SPILINGA

PROVINCIA DI VIBO VALENTIA

**REGOLAMENTO
RECANTE I CRITERI
PER IL CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI ALTA PROFESSIONALITA'**

Approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio n.4 del 21.5.2019

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente Regolamento disciplina l'organizzazione degli uffici e dei servizi relativamente ai criteri per il conferimento, la graduazione e la revoca delle Posizioni organizzative e Alte professionalità ai sensi degli artt. 13-14-15-16-17 e 18 del CCNL 21.05.2018.

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.

Ai sensi dell'articolo 11 bis, comma 2, della legge n. 12/2019, di conversione del DL n. 135/2018, cd di semplificazione, essendo il Comune di SPILINGA ente senza dirigenti, è consentita la possibilità di aumentare le risorse destinate al salario accessorio delle posizioni organizzative diminuendo nella stessa misura le capacità assunzionali a tempo indeterminato. E' possibile, altresì, nel rispetto del tetto di spesa per il personale (cioè di quella media del triennio 2011/2013) superare il tetto delle risorse destinate nel 2016 al salario accessorio delle posizioni organizzative *“limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL 21.5.2018 e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3 del medesimo CCNL”*. Questa scelta è subordinata al taglio nella stessa misura *“delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato”*, cioè delle capacità assunzionali.

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative di alta professionalità

Sulla base della struttura organizzativa, organigramma e delle funzioni dell'ente così come approvate con gli atti di macro organizzazione dalla Giunta Comunale, vengono definiti le aree, quali strutture apicali, ai quali, essendo Ente senza dirigenza, sono preposti i Responsabili titolari delle Posizioni Organizzative, ai sensi del comma 1, dell'art. 17 del CCNL del 21.05.2018, per lo svolgimento di funzioni di direzione, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Analogamente negli atti regolanti la macro organizzazione possono essere previste posizioni di lavoro con assunzione diretta di elevata responsabilità 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 di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ed elevata qualificazione professionale o di responsabilità dal curriculum.

Possono essere incaricati della titolarità di posizione anche di alta professionalità esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

Art. 3. Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

L'incarico di posizione organizzativa comporta la direzione degli Uffici e dei Servizi, secondo i criteri e le norme dettate dagli Statuti e dai regolamenti, nonché nell'ambito degli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di indirizzo politico-Amministrativo, l'esercizio delle funzioni di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria di cui all'art. 107, commi 2 e 3 TUEL (D.Lgs n. 267/2000).

Agli incaricati di posizioni organizzative, a titolo esemplificativo, competono i seguenti compiti:
l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione all'esterno nel settore di competenza, ivi compresi i provvedimenti concessori ed autorizzativi, nonché i relativi atti di autotutela, ex art. 6, legge n. 241/1990;
la formulazione della proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;

l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti d'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del Piano di Fabbisogno triennale di Personale ex art. 6. D.Lgs n. 165/2001;

l'adozione del parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di Giunta o di Consiglio;

la formulazione della richiesta agli organi di governo competenti di interventi di correzione dei bilanci, nonché del piano esecutivo di gestione;

la razionalizzazione, standardizzazione e semplificazione della metodologia di lavoro;

l'adozione del provvedimento disciplinare del rimprovero verbale e le segnalazioni in materia all'ufficio competente, fatto salvo il rimprovero verbale;

la valutazione finale del personale finale, nel rispetto del principio del merito, ai fini della corresponsione dei correlati bonus di performance e ai fini della progressione economica orizzontale;

la stipulazione dei contratti;

la responsabilità complessiva della struttura e l'assegnazione della responsabilità di procedimento ai propri collaboratori;

esercita - in materia di conclusione dei procedimenti amministrativi - i poteri sostitutivi in caso di inerzia dei responsabili di procedimento individuati, ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis, della Legge n.241/90.

Art. 4 Funzioni e competenze del personale incaricato di alta professionalità

L'incarico di alta professionalità comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:

- gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
- responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente;

quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.

Art.5.- Incarico e revoca della posizione organizzativa

Il Sindaco, ai sensi dell'art. 50, comma 10 del D.lgs n. 267/2000 e dell'art. 109, comma 2 del medesimo dlgs n. 267/2000, con propri atti motivati, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative.

Gli incarichi vengono conferiti dal Sindaco previa valutazione comparativa effettuata tra tutti i dipendenti di categoria all'interno di ciascuna Area in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi e di alta professionalità sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare in base ai curricula di ciascuno ricavabili dai rispettivi fascicoli personali e con eventuale colloquio, avuto riguardo ai titoli di studio e requisiti culturali posseduti, alle attitudini e capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018 considerato anche l'eventuale possibilità di rotazione.

Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, rinnovabili annualmente sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

Gli incarichi di posizione organizzativa e di posizione organizzativa alta professionalità sono compatibili con rapporti di lavoro a tempo parziale. Per tali incarichi l'importo annuale della retribuzione è riproporzionato in base al tempo di lavoro.

Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 3 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.

La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della

retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi, in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, o sulla base delle previsioni dettate dal comma 1 dell'articolo 109 del D.Lgs. n. 267/2000, per la inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento. 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 mancato o da persona di sua fiducia;

In applicazione del regime della *prorogatio* degli organi, al fine di garantire la continuità nella gestione, alla scadenza gli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità continuano a svolgere le funzioni relative all'incarico cessato fino a quando non intervenga la nuova nomina o il nuovo affidamento dell'incarico ed in ogni caso per un periodo non superiore a 120 giorni dalla scadenza.

In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 2016- 2018, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

Nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL2016-2018 la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.

E' facoltà dell'ente convenzionare Servizi di P.O. con altre Amministrazioni. In tal caso la retribuzione di posizione assegnata potrà essere maggiorata nel limite del 30% della retribuzione percepita ai sensi dell'art.17, c.6 del CCNL del 21 maggio 2018. Resta inteso che sia la retribuzione di posizione che quella di risultato saranno suddivise tra gli enti in funzione delle ore di lavoro settimanali rese dal dipendente sulla base delle ore convenzionate, ovvero 36 ore. I sindaci di ciascun Ente, previo accordo, definiscono nei rispettivi decreti l'ammontare della retribuzione di posizione, nel rispetto di quanto si andrà a stabilire nella convenzione.

Art.6.- Incarichi ad interim

Al lavoratore 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 che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

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.

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 Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 7. - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa anche di alta professionalità è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL 21.05.2018.

Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni secondo i criteri sotto riportati.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:

l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;

i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

.....omissis.....

i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;

i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;

i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;

i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997;

i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

La graduazione delle posizioni anche di alta professionalità gestite dall'ente, ai fini del calcolo della retribuzione di posizione, viene effettuata dall'OIV/Nucleo di valutazione, secondo i seguenti criteri e parametri seguenti:

Responsabilità amministrative e gestionali

Assegnazione di personale (n. dipendenti per ciascuna Area)

Assegnazione budget entrata

Assegnazione budget uscita

Assegnazione di uffici (n. uffici per ciascuna Area)

Incarichi ad interim/sostituzione responsabili in caso di assenza o malattia

Complessità

Strategicità per l'Amministrazione nei due seguenti sottocriteri:

Obiettivi di mandato e Peg

Complessità/trasversalità in relazione ai programmi dell'Amministrazione

Per ciascuno dei suddetti criteri sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è pari a 100. L'importo spettante dell'indennità è determinato in base alla corrispondente fascia di individuazione delle varie indennità in proporzione ai punteggi ottenuti compresi.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco, adottato il decreto per il conferimento della responsabilità e connessa titolarità di posizione e delle alte professionalità, determinare concretamente l'indennità la quale sarà corrispondentemente riproporzionata per tutti i quorali o stanziamenti di bilancio complessivo, compresa la quota massima stanziata per l'indennità di risultato, non sia sufficiente per tutte le posizioni organizzative, comprese le alte professionalità, stante il limite previsto dall'art. 23 del D.Lgs 75/2017.

IDENTIFICAZIONE DEI PUNTEGGI MASSIMI

Responsabilità amministrative e gestionali

Assegnazione di personale (n. dipendenti per ciascuna Area) max 5 punti

Si stabiliscono per ogni dipendente 1 punto con max 5 punti

Assegnazione budget entrata

max 10 punti

Si stabiliscono minimo 2 punti per ogni €. 200.000,00 assegnati con il PEG; e per ogni 200.000,00 euro: punti 2 con un max di 10 punti. Si prende in considerazione la media del triennio precedente degli stanziamenti assestati delle risorse complessive.

Assegnazione budget uscita

max 10 punti

Come per il punto precedente, si stabiliscono minimo 2 punti per ogni €. 200.000,00 assegnati con il PEG; e per ogni 200.000,00 euro: punti 2 con un max di 10 punti. Si prende in considerazione la media del triennio precedente degli stanziamenti assestati delle risorse complessive.

Assegnazione di uffici (n. uffici per ciascuna area)

max 30 punti

Vengono in rilievo gli uffici ricadenti in ciascun Settore ed assegnati alla posizione organizzativa. Si stabiliscono per ogni ufficio 5 punti con max 30 punti.

Incarichi ad interim/sostituzione responsabili in caso di assenza o malattia max 5 punti

Si attribuiscono n. 5 punti ai sostituti di titolari di P.O.

Complessità

Strategicità per l'Amministrazione max 40 punti

In questo caso vengono in rilievo la strategicità, per l'Amministrazione, degli obiettivi perseguiti e dei programmi ricadenti in ciascuna area ed assegnati in base al programma di mandato e agli indirizzi generali di governo; la complessità in relazione agli indirizzi politici, alla trasversalità, alle scelte di volta in volta effettuate così come facenti capo alla sez. strategica del Dup. Nel complesso pertanto vengono individuati i seguenti due sotto criteri a giudizio dell'Amministrazione da attribuirsi in base a quanto su detto (strategicità, etc) nel seguente modo:

obiettivi di mandato e Peg max 20 punti

(strategici fino a 10 punti; particolarmente strategici fino a 15; altamente strategici fino a 20)

Compl./trasv. in relazione ai programmi dell'amministrazione max 20 punti

La complessità viene determinata in base alle competenze di tipo meramente adempimentale passando dalle generiche, e via via specifiche ed eterogenee, considerato anche l'assetto più o meno stabile o variabile della normativa e la trasversalità viene determinata in base all'occasionalità o meno della frequenza con le strutture interne.

(complessi/trasversali fino a 5; particolarmente complessi fino a 15; altamente complessi fino a 20)

FASCE INDENNITA' DI POSIZIONE

Vengono stabilite le seguenti fasce relative all'indennità di posizione cat D:

punteggio	importo
da 30 a 50	€.5000
da 51 a 55	€.7.000
da 56 a 65	€.9.000
da 66 a 75	€.10.000
da 76 a 80	€.11.000
da 81 a 85	€.12.000
da 86 a 90	€.13.000
da 91 a 95	€.14.000
da 96 a 97	€.15.000
da 98 a 100	€.16.000

Il valore della posizione organizzativa, per i titolari incardinati nelle categorie B e C, istituita secondo la compilazione della scheda di analisi, effettuata dall'Organismo di Valutazione/Nucleo di Valutazione, di cui agli allegati A) e A1) della presente disciplina, determina la fascia attribuita di retribuzione di posizione tra un minimo di euro 3.000,00 ad un massimo di euro 9.500,00, secondo la

seguinte graduazione:

FASCE INDENNITA' DI POSIZIONE

Vengono stabilite le seguenti fasce relative all'indennità di posizione cat C:

punteggio	importo
Da 0 a 30 punti	Non riconoscimento della posizione organizzativa
Da 31 a 40 punti	3.000,00
Da 41 a 50 punti	4.000,00
Da 51 a 60 punti	5.000,00
Da 61 a 70 punti	6.000,00
Da 71 a 80 punti	7.000,00
Da 81 a 90 punti	8.000,00
Da 91 a 100 punti	9.500,00

L'indennità di risultato sarà parametrata e liquidata in base a quanto previsto dal CCNL, in proporzione al punteggio ottenuto nella valutazione fino a concorrenza dell'intero fondo che verrà ripartito tra tutti gli aventi titolo.

Il Sindaco, sulla base della scheda di analisi fatta dal l'Organismo di Valutazione/Nucleo di Valutazione, nel rispetto dei criteri fissati nel presente regolamento, fissa il valore economico delle posizioni organizzative.

Art. 9 Valutazione annuale

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte dell'OIV/Nucleo di valutazione in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dall' Ente.

Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione della performance raggiunta dal titolare della P.O. nello svolgimento delle attività gestionali svolte è determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione.

In caso di valutazione non positiva l'OIV/Nucleo di Valutazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 10- Valorizzazione della posizione organizzativa

Con il decreto sindacale di nomina e assegnazione della responsabilità con le relative funzioni si attribuisce anche la posizione organizzativa.

Glieventuali successivi provvedimenti che riassegnano le funzioni, già valorizzate, a diversi titolari di P.O. comportano la revisione e la modificazione del valore dell'indennità di posizione organizzativa

Art. 11 - Regime orario

L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie al rispetto del minimo di obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 12-Disposizioni finali ed abrogazioni

Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti nonché alle norme del vigente CCNL ed ai contratti integrativi che disciplinano la materia

3. Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate le disposizioni con lo stesso incompatibili del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

4. Le norme del presente regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti o del CCNL. In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente regolamento, si applica la normativa sopra ordinata.

5. I richiami e le citazioni di norme contenuti nel presente regolamento si devono intendere fatti al testo vigente delle norme stesse

Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 art. 14.