COMUNE DI ORIGGIO

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA

DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 05/01/2022

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

1) Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2) 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

1) Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
   a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa,
   b. 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.

ART. 3 - FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1) L'incarico di posizione organizzativa comporta l'attribuzione e l'esercizio, nell'ambito delle direttive impartite, delle funzioni di cui agli artt. 107 e 109 del D.lgs. n. 267/2000 ed altresì, a titolo esemplificativo, le seguenti funzioni:
   a. gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
   b. gestione delle risorse umane, finanziare e strumentali assegnate;
   c. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi attesi;
   d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 4 - FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITA'

1) L'incarico di alta professionalità comporta, nell'ambito delle direttive impartite, le seguenti funzioni:
   a. gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
   b. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;

ART. 5 - SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ALTE PROFESSIONALITA'

1) La Giunta Comunale istituisce l'area delle posizioni organizzative e determina il budget

complessivo disponibile, nei limiti dei vincoli di spesa previsti dalle leggi vigenti.

2) Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1, la Giunta Comunale terrà conto di:
   - numero di personale assegnato a ciascuna Area;
   - risorse finanziarie gestite da ciascuna Area;
   - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
   - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione.
3) In ogni caso, l'incarico di cui alle posizioni organizzative viene conferito con decreto del Sindaco, in ossequio a quanto previsto dal D.lgs. n. 267/2000 all'art. 109, comma 2, con le modalità di cui all'articolo seguente.

ART. 6 - MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

1) Gli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità sono conferiti dal Sindaco, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a dipendenti comunali di cat. D, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
2) Per il conferimento degli 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 delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3) Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
   a. titoli culturali e professionali;
   b. competenza tecnica e specialistica posseduta;
   c. capacità professionale (di organizzazione; di ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc.), nonché attitudini a ricoprire il ruolo.
4) Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
   a. diploma di laurea (almeno triennale);
   b. essere dipendente inquadrato nella cat. D;
   c. in assenza del possesso del requisito, di cui al presente comma 4, lett. a), è richiesto il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nella cat. D.
5) Le modalità di conferimento degli incarichi di cui al presente articolo non si applicano agli incarichi di cui all'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000.

ART. 7 - DURATA DEGLI INCARICHI

1) Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità entro il mandato del Sindaco.
2) La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno.

ART. 8 - SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1) Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, in questi casi, prima di procedere alla revoca, si acquisiranno, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce

mandato o da persona di sua fiducia.

2) La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato; il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria d'appartenenza.
3) In caso di assenza o di temporanea vacanza o di impedimento del titolare di Posizione Organizzativa le sue funzioni sono temporaneamente esercitate, secondo il seguente ordine:
   - da altro titolare di Posizione Organizzativa individuato dal Sindaco, con apposito Decreto, quale responsabile di Area Supplente Temporaneo, anche ad interim tra più Aree, in possesso di adeguata professionalità e dei requisiti previsti dal CCNL;
   - in via residuale, in assenza delle figure specificate nel punto precedente, dal Segretario Comunale.
4) In base a quanta fissato dall'art. 15, comma 6, del vigente CCNL, nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per periodi superiori a 30 (trenta) giorni lavorativi consecutivi, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, e attribuito un ulteriore importo la cui misura e pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim per la durata dello stesso. Detto importo non sarà liquidato al dipendente assente.
5) In caso di assenza o di temporanea vacanza o di impedimento del titolare di Posizione Organizzativa della Polizia Locale esclusivamente le funzioni che afferiscono alle competenze di Pubblica Sicurezza e Polizia Giudiziaria sono temporaneamente esercitate ai sensi del vigente regolamento di Polizia Locale.

ART. 9 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1) Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2) Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3) 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:
   a. 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;
   b. 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;
   c. 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;
   d. 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;
   e. 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;
   f. i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
   g. 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 e s.m.i.;
- 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;
- 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.

ART. 10 - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

1) La graduazione delle Posizioni Organizzative o delle Alte Professionalità avviene, con il supporto del Nucleo di Valutazione, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
2) La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
3) Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:
   - per le posizioni organizzative e per le alte professionalità (Allegato "A"): valori che variano da un importo minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:
     - fino a punti 70: € 5.000,00
     - da punti 71 a punti 79: € 8.000,00
     - da punti 80 a punti 85: € 11.000,00
     - a punti 86 a punti 89: € 13.000,00
     - da punti 90 a punti 100: € 16.000,00

   Ove gli importi così calcolati siano complessivamente superiori al budget assegnato, saranno proporzionalmente riparametrati.

   Al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

ART. 11 - VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1) I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa ovvero di alta professionalità, sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base del sottoriportato sistema, secondo apposita scheda (allegato B) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.
2) La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in centesimi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti), così suddivisi:

- fino a 60 punti = nessun risultato
- da 61 a 80 = 15% della posizione
- da 81 a 90 = 20% della posizione
- da 91 a 100 = 25% della posizione

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	(descrizione)	punti……
Obiettivo B	(descrizione)	punti……
Obiettivo C	(descrizione)	punti……
Obiettivo D	(descrizione)	punti……
Obiettivo E	(descrizione)	punti……
TOTALE OBIETTIVI		(Max 75 punti)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1	2	3	4	5
Capacità organizzativa	attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa; capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1	2	3	4	5
Capacità relazionale	orientamento all'utenza, anche interna al Comune, disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	1	2	3	4	5
Capacità di soluzione dei problemi	soluzione dei problemi e situazioni critiche; capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti; capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	1	2	3	4	5
Innovazione	propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro; ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1	2	3	4	5

TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)

3) Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.
4) Il Comune destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% e non superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.
5) Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio comunale.
6) Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

ART. 12 - ABROGAZIONI

1) Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate tutte le precedenti disposizioni regolamentari difformi e non compatibili ed in particolare le norme sulle Posizioni Organizzative dettate dal Regolamento comunale di organizzazione interna e dal Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

ART. 13 - DISPOSIZIONI FINALI

1) 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.
2) Ai sensi dell'art. 67, comma 7, del CCNL 21/5/2018 Funzioni Locali, eventuali risparmi derivanti dalle somme destinate per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative potranno essere destinati ad implementare il fondo delle risorse decentrate.

ALLEGATO “A”

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

fattori valutativi	*punteggio assegnato*	*Note*
A) Responsabilità da assumere: (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)	_____ (fino al max di punti 20)	
B) Autonomia decisionale e budget assegnato: (grado di autonomia nelle decisioni prese nell’ambito dell’incarico attribuito e budget assegnato)	_____ (fino al max di punti 15)	
C) Complessità decisionale: (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	_____ (fino al max di punti 15)	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 2) aggiornamento necessario	_____ (fino al max di punti 15)	
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne	_____ (fino al max di punti 15)	
F) Numero delle risorse umane assegnate: da 2 a 4 da 5 a 10 oltre 10	 punti 12 punti 18 punti 20	
Totale generale	**……/100**	

ALLEGATO “B”

SCHEDA DI VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Posizione organizzativa: .....

Retribuzione di posizione: € .....

Titolare: .....

Periodo considerato: dal ...../...../..... al ...../...../.....

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	**(descrizione)**	**punti _____**
Obiettivo B	**(descrizione)**	**punti _____**
Obiettivo C	**(descrizione)**	**punti _____**
Obiettivo D	**(descrizione)**	**punti _____**
Obiettivo E	**(descrizione)**	**punti _____**
TOTALE OBIETTIVI		**(Max 75 punti)**

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi - oggettivi e certificati - riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

.....

.....

.....

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni;	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Capacità organizzativa	attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa; capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Capacità relazionale	orientamento all'utenza, anche interna al Comune; disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi;	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Problem solving	soluzione dei problemi e situazioni critiche; capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti; capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento;	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Innovazione	propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro; ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo;	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		**(Max 25 punti)**				

La posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (Obiettivi + Elementi accessori)

- fino a 60 punti = nessun risultato
- da 61 a 80 = 15% della posizione
- da 81 a 90 = 20% della posizione
- da 91 a 100 = 25% della posizione

Origgio, lì _____

Il Nucleo di Valutazione/OIV _____

Il valutato _____

Spazio per osservazioni del valutato _____

_____