



COMUNE DI ILLASI

PROVINCIA DI VERONA

Regolamento area delle posizioni organizzative

Sommario

Art. 1 – Disposizioni generali	2
Art. 2-Area delle posizioni organizzative	2
Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico	2
Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato	2
Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative	2
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato	4
Art. 7 Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione	4
Art. 8- Attribuzione incarico in deroga	4
Art. 9 -Durata dell'incarico	5
Art. 10-Revoca dell'incarico.....	5
Art. 11- Entrata in vigore e disposizioni finali.....	5

Approvato con Deliberazione di G.C. n. 34 del 08.05.2019

Art. 1-Disposizioni generali

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che la metodologia di pesatura delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

Art. 2-Area delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative e contrattuali, il Comune di Illasi istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominati "Aree", che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni.

Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco, con proprio decreto, individua i Responsabili d'Area in base al criterio di competenza professionale, tenendo anche conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D", o "C" o personale assunto con contratto a tempo determinato o con incarico ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, sussistendone i presupposti, in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
 - a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
 - c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali e relazionali specifiche in connessione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.
2. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.
3. Nel decreto di nomina sono indicati i nominativi del o dei sostituti in caso di assenze brevi o impedimento, fino ad un massimo di 30 giorni lavorativi consecutivi.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla indennità di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. In aggiunta alla indennità di posizione ed alla retribuzione di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio e sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare le fasce di valore economico delle posizioni organizzative ed il limite annuo complessivo destinato al finanziamento dell'indennità di posizione ed alla retribuzione di risultato.
2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene su proposta del Segretario Comunale, applicando i seguenti criteri:

- a. Risorse finanziarie gestite: esprime la consistenza delle risorse economiche gestite e inserite nel PEG (sommatoria tra entrate ed uscite);

Inferiore a 500.000 Euro	= 5 punti
Da 500.001 a 1.000.000 Euro	= 10 punti
Da 1.000.001 a 1.500.000 Euro	= 15 punti
Da 1.500.001 a 3.000.000 Euro	= 20 punti
Da 3.000.001 a 4.000.000 Euro	= 20 punti
Oltre 4.000.001 Euro	= 30 punti

- b. Risorse umane assegnate: esprime la consistenza del numero di dipendenti pubblici assegnato all'Area, anche con contratto a tempo determinato o con altre forme flessibili d'impiego o in convenzione con altri enti (per "teste", cioè non in proporzione alle "ore" assegnate all'Area in caso di dipendenti in part-time oppure ripartiti tra più enti o tra più Aree dell'ente):

Fino a 1 unità	= 5 punti
Da 2 a 3	= 10 punti
Da 4 a 5	= 15 punti
Da 6 a 9	= 20 punti
Oltre 9	= 25 punti

- c. Complessità organizzativa e funzionale: esprime la complessità delle situazioni da fronteggiare e variabilità, anche nel tempo, dei problemi da risolvere o l'ampiezza delle funzioni delegate; si pone in relazione con l'intensità delle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ente, con la variabilità del quadro normativo di riferimento, il livello di competenze, formazione e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate e con il grado di discrezionalità e di differenziazione nei processi gestiti;

fino a punti 25

- d. Responsabilità amministrativa e gestionale: esprime il rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, penali, amministrative, contabili, disciplinari) tipiche della funzione direttiva – soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente o ai terzi – collegato alla tipologia degli atti assunti e al quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento;

fino a punti 20

3. La misura dell'indennità di posizione viene suddivisa nei seguenti scaglioni:

	Fasce	Cat. "D"	Cat. "C"
Fino a punti	30	5.000,00 €	3.000,00 €
Da punti a punti	31 - 50	Da 5.001,00 a 7.500,00 €	Da 3.001,00 a 4.500,00 €
Da punti a punti	51 - 70	Da 7.501,00 a 10.000,00 €	Da 4.501,00 a 6.000,00 €
Da punti a punti	71 - 80	Da 10.001,00 a 12.000,00 €	Da 6.001,00 a 7.000,00 €
Da punti a punti	81 - 90	Da 12.001,00 a 14.000,00 €	Da 7.001,00 a 8.500,00 €
Da punti a punti	91 - 100	Da 14.001,00 a 16.000,00 €	Da 8.501,00 a 9.500,00 €

4. Il Sindaco, sulla base delle risultanze della fascia di pesatura dell'Area approvata dalla Giunta Comunale, determina nel decreto di nomina l'indennità esatta da attribuire al responsabile d'Area, con possibilità di derogare motivatamente fino ad un massimo del 10% i valori minimi e del massimi dei medesimi scaglioni, con l'eccezione dei valori minimi e massimi stabiliti dal CCNL ed in ogni caso nel rispetto complessivo delle somme destinate dalla Giunta Comunale al finanziamento delle indennità di posizione

(es. per la fascia da 10.001,00 a 12.000,00 €, fino ad un minimo di 9.000,00 € od un massimo di 13.200,00);

5. Il valore dell'indennità determinato nel decreto di nomina si intende riferito ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e va pertanto proporzionalmente ridotto in caso di Responsabile d'Area con contratto di lavoro a tempo parziale;
6. Le economie risultanti da eventuali riduzioni per rapporto di lavoro a tempo parziale o comunque rispetto all'ammontare delle risorse destinate dalla Giunta al finanziamento delle indennità di posizione, confluiscono automaticamente ad incremento delle risorse destinate alla retribuzione di risultato delle P.O. per il medesimo esercizio finanziario di riferimento.
7. Nel caso in cui le risorse disponibili non siano sufficienti a garantire a tutte le posizioni organizzative l'indennità di posizione prevista dalla fascia di appartenenza, tutte le posizioni organizzative scaleranno alla fascia economica immediatamente più bassa, in modo da aversi un'integrale copertura di tutte le indennità di posizioni e mantenere, al tempo stesso, una differenziazione economica dovuta alla diversa pesatura; quest'ultima operazione sarà ripetuta sino ad aversi la integrale copertura economica di tutte le indennità di posizione economica.

Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dagli incaricati di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018;
4. Ai sensi dell'art. 14 comma 3 del CCNL 21/05/2018, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, devono essere acquisite in contraddittorio le valutazioni dell'interessato, che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.
5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata, a cui si rinvia.

Art. 7 -Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione

1. Salvo diverse disposizioni normative, anche contrattuali, in caso di assenza del titolare della posizione organizzativa, continuativa e superiore a 30 giorni lavorativi, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa indennità di posizione.
2. In caso di vacanza di una posizione organizzativa di cui al comma precedente, la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro incaricato di posizione organizzativa presso l'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo, oppure tramite conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale di altro ente secondo le disposizioni di cui all'art. 17 del CCNL 21.05.2018.
3. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo 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.
4. La Giunta Comunale, determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8-Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, 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, il Sindaco eccezionalmente può conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. Di tale facoltà gli enti possono avvalersi per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

Art. 9 -Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Art. 10-Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:
 - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. A tal fine il sistema della valutazione deve indicare cosa si intenda con "negativa" rispetto al punteggio assegnato.
 - c) Grave inosservanza dei doveri d'ufficio e delle direttive impartite dall'amministrazione.
2. L'atto di revoca comporta:
 - a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata della indennità di posizione connessa;
 - c) la non attribuzione della retribuzione di risultato;
3. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 11 – Entrata in vigore e disposizioni finali

1. Salvo diversa data indicata nella deliberazione di approvazione, il presente regolamento entrerà in vigore il giorno successivo alla pubblicazione all'albo pretorio dell'ente, abrogando le norme contenute in precedenti atti o disposizioni dell'ente con esso incompatibili;
2. Le modifiche al medesimo regolamento saranno trasmesse alle OO.SS prima dell'approvazione per la dovuta informativa ove previsto dal CCNL.
3. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle norme dei vigenti CCNL e CCDI 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.
4. Nel caso di norme sopravvenute incompatibili con il presente Regolamento, lo stesso si intenderà automaticamente modificato e/o revocato.