

Comune di
SALICE SALENTINO
Provincia di LECCE

**Regolamento Area delle
posizioni organizzative**

Approvato con deliberazione di G.C. n. _ del _.5.2019

Sommario

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

Art. 1 - Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina i **criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa**, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21 maggio 2018.

Art. 2 - Area delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti nelle disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, il Comune di Salice Salentino istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a), co. 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 comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le strutture apicali di massima dimensione dell'Ente, denominate Settori che operano con ampia autonomia gestionale organizzativa nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità per il 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 per un periodo massimo non superiore a 5 anni, e comunque fino alla scadenza del mandato elettorale, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (settori) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

4. La Giunta individua il numero delle posizioni organizzative con gli atti di macro-organizzazione.

Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1.1. Il Sindaco individua i Responsabili di Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e capacità professionali, dell'esperienza e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" 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;
- c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali e competenze specifiche in relazione alla gestione di processi complessi e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
- d) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni positive delle prestazioni e della performance almeno pari al 51% sulla base dell'attuale sistema di valutazione.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione 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 retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018.

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. Il presente Regolamento individua il sistema e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nell'individuazione dei criteri il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato e della collocazione nella struttura, e dei connessi aspetti di complessità e responsabilità determinati in base ai parametri di cui all'allegato A).
3. Il Nucleo di valutazione/OIV (assistito dal Segretario Comunale,) compila, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi nel rispetto degli indicatori riportati nell'allegato A).
4. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di posizione alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce di attribuzione di cui all'allegato A) e B).
5. Nel caso in cui il budget complessivo stanziato in bilancio per retribuzione di posizione e risultato non fosse sufficiente, il Nucleo di Valutazione/OIV procede come di seguito:
 - effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna P.O. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando così il peso specifico di ciascuna;
 - il peso specifico di ciascuna P.O. è parametrato al budget complessivo per retribuzione di posizione stanziato nel bilancio di previsione dell'Ente;
 - l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna P.O. così ottenuto non può risultare inferiore al valore minimo della detta retribuzione previsto dal CCNL vigente (euro 5.000) e non superiore al valore massimo (euro 16.000).
6. La graduazione è proposta al Sindaco che la recepisce con decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.
7. La Giunta Comunale, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede a una nuova graduazione delle stesse nel rispetto dei vincoli di bilancio.
8. Nel caso in cui vincoli normativi imponessero dei tetti alle indennità delle P.O., le stesse, fermo restando il limite minimo previsto dai CCNL, dovranno essere rideterminate proporzionalmente per rientrare nel predetto limite.

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.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21.5.2018.
4. Ai sensi dell'art. 15, co. 4, del CCNL 21.5.2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita e separata disciplina che attiene al sistema generale di misurazione e valutazione della performance
5. Viene destinata alla retribuzione di risultato una somma non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'Ente.

Art. 7 - Incarico *ad interim*

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita *ad interim* ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio nell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.

2. Gli incarichi *ad interim* sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della 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*.

3. Il Sindaco, avvalendosi del Nucleo di valutazione/OIV,, determina la percentuale nel decreto di nomina dell'*interim*, 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 ovvero, pur 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 in via eccezionale 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 il comune può 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 5 anni, e comunque fino alla scadenza del mandato elettorale, con atto scritto e motivato e 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.

2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1, lett. b), dovranno essere indicati i risultati non conseguiti nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.

3. 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 retribuzione di posizione connessa;
- c) la non attribuzione dell'indennità di risultato;

4. 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, il quale 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

1. Il presente regolamento che è da intendersi quale allegato al Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore alla data di pubblicazione della delibera di approvazione all'albo pretorio *on line* di questo Ente.