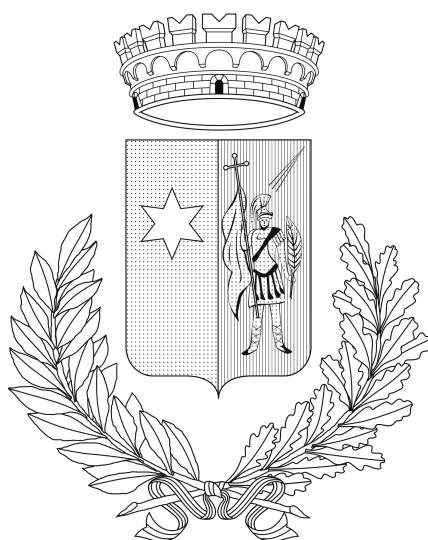




COMUNE DI ALBANO
SANT'ALESSANDRO

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO,
REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE -**

Art. 1

Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli **artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16/12/2022**.

2. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un Servizio istituito all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Albano Sant'Alessandro, che "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

- a) direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta POSIZIONE ORGANIZZATIVA di Struttura);
- b) 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" (detta POSIZIONE ORGANIZZATIVA di Alta Professionalità)

3 La Giunta Comunale individua il numero delle posizioni organizzative istituite presso ciascun settore con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2

Requisiti e procedura per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti:

- a) non aver ottenuto valutazioni negative delle prestazioni negli ultimi cinque anni, sulla base del sistema di valutazione vigente;
- b) insussistenza di condizioni ostative previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione";
- c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni, salvo diversa disposizione del Sindaco;
- d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

2. Il Segretario Comunale, con il supporto dell'ufficio del personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di cui al comma 1 del presente articolo.

3. L'incarico di posizione organizzativa è conferito dal Sindaco, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

4 Il dipendente incaricato di posizione organizzativa in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione, nel caso non sia possibile la rotazione dell'incarico, deve provvedere ad unadeguato aggiornamento formativo.

5. in caso di assenza, ovvero di impedimento del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione è regolamentata dal vigente ordinamento uffici e servizi.

6. **Ai sensi dall'art. 19 del CCNL 16.11.2022**, 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.

7. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente 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.

Art. 3 **Revoca degli incarichi**

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a:
 - a) intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
 - c) per gravi violazioni disciplinari e di legge.

Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 4 **Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. **Tale, trattamento come previsto dall'art. 15 del CCNL**, assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. **Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022**, ai agli incaricati di **Elevata Qualificazione**, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/05/2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 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'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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 previsti dai CCNL e da specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime.

Art.5 **Retribuzione di posizione**

1 Il presente regolamento individua il sistema ed 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 alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

4. Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione **pari ad €. 5.000,00 nel caso il titolare di incarico sia E.Q.ed €. 3.000,00 nel caso l'incaricato appartenga all'area degli Istruttori.**

5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le posizioni organizzative.

Art.6 **Soggetti e funzioni**

1. L'OIV, con il supporto del Segretario comunale, tenuto conto delle funzioni attribuite ad ogni singolo settore, assegna a ciascuna posizione organizzativa, con riguardo ai singoli elementi di valutazione, i relativi punteggi.

2. La Giunta approva la pesatura delle P.O. su parere dell' OIV

Art. 7 **Criteri di pesatura delle Posizioni Organizzative**

1. Il Sistema di graduazione considera le caratteristiche fondamentali di ogni Servizio individuando per ciascuno di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

2. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai seguenti criteri:

trasversalità (complessità relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene,

in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i “clienti interni” ed i portatori di interessi diffusi (“stakeholders”);

complessità operativa ed organizzativa: sono considerate:

- la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione organizzativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti alla categoria D, con conseguente complessità gestionale;
- la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

attività soggette a rischio/contenzioso: sono considerati:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);

responsabilità finanziaria: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

strategicità (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

3. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

Art.8

Sistema di pesatura

Per ogni criterio individuato dall'articolo 7 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

Art.9

Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni organizzative da conferire secondo le modalità di seguito indicate.

2 Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 6 applica i criteri di cui all'art.7 per ciascuna P.O. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O. (vedi allegato B).

3.Ad ogni titolare di incarico viene riconosciuta un'indennità di posizione nei limiti determinati dalla fascia di inserimento conseguente al punteggio ottenuto e precisamente:

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE FUNZIONARI -E.Q.	AREA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE ISTRUTTORE
Fino 5 punti	€ 5.000,00		Fino 5 punti	€ 3.000,00
Da 5,01 a 9,99	da € 5.000,00 a € 8.249,00		da 5 a 8,99	da € 3.000,00 a € 4.999,00
da 10 a 15,99	da € 8.250,00 a € 11.499,00		da 9,00 a 14,99	da € 5.000,00 a € 6.999,00
da 16 a 22,99	da € 11.500,00 a € 14.749,00		da 15,00 a 20,99	da € 7.000,00 a € 8.999,00
Oltre 23	da € 14.750,00 a € 18.000,00		Oltre 21	da € 9.000,00 a € 9.500,00

4. La retribuzione di posizione viene ulteriormente graduata attribuendo un incremento all'indennità minima della fascia di appartenenza, ottenuto moltiplicando il numero di punti che eccede il punteggio soglia minima della relativa fascia per il valore ottenuto rapportando la differenza tra il valore massimo ed il valore minimo della retribuzione con l'intervallo di punti massimo attribuibili nella stessa fascia;

Es. punteggio assegnato 18

€ 11.500,00 (indennità minima per fascia di appartenenza)

€ 14.750,00 (indennità massima)

6 = intervallo di punti nella fascia (22-16)

2 = punti eccedenti rispetto fascia minima (18-16)

Indennità spettante= € 11.500,00 +[(14.750,00-11.500,00)/6]*2= € 12.583,33

5. Qualora i risultati ottenuti eccedano le risorse disponibili, le retribuzioni di posizioni individuate saranno rideterminate in proporzione al budget assegnato .

Art. 10

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di posizioni organizzative (art.23, CCNL 16/11/2022), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura massima del 20%.

Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto.

Art.11

Retribuzione di risultato

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale a cura dell'OIV.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi **dell'art. 7 comma 4 lett. J) nonché dell'articolo 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022.**

L'Ente destina tale voce retributiva una quota pari **almeno** al 15 % delle risorse complessive.

Art.12

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 dall'OIV.

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.13

Disposizioni finali

La presente disciplina per gli incarichi di posizioni organizzative sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che siano incompatibili e/o in contrasto che devono, pertanto, ritenersi disapplicate dalla data di effettiva applicazione del presente Regolamento.

Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune 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 e ss.mm.ii.

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Vengono fatte salve le norme contrattuali previste dal CCNL 2019-2021 funzioni locali stipulato in data 16/11/2022.