

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DEL C.S. N. 176 DEL 18/12/2018

CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

"NOMINA E REVOCA DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA STRUTTURALE E PROFESSIONALE"

Per i **criteri di generali di conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa**, l'attuale testo dell'art. 23 comma 3 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi fa riferimento esclusivo a:

- esperienza concretamente maturata in relazione alla natura alle caratteristiche dei programmi da realizzare
- adeguatezza delle conoscenze tecniche e requisiti culturali posseduti
- requisiti culturali e professionali
- attitudine e capacità professionale richiesti per la posizione da ricoprire
- possesso dei requisiti di legge per ricoprire l'incarico

L'art. 14 co. 2 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 individua ora quali elementi da valutare:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
- requisiti culturali posseduti
- attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

In considerazione di quanto previsto quindi dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, il presente Regolamento sostituisce e modifica quello previgente del Comune di Gioia del Colle in materia di Posizioni Organizzative.

Le Posizioni Organizzative e le P.O "professionali" – conferimento

Art. 1.

L'incarico di titolare di posizione organizzativa è conferito unicamente a personale della categoria D dal Sindaco, per un periodo massimo di 3 anni, con atto scritto e motivato e può essere rinnovato con la medesima formalità.

Art. 2.

Ai fini del conferimento dell'incarico, il Sindaco, tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti nonché delle attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

Art. 3.

Almeno 10 gg. prima la naturale scadenza dell'incarico di posizione organizzativa già assegnata, ovvero entro i 10 gg. seguenti la revoca dell'incarico di cui al successivo art. 3, il Sindaco rende noto ai dipendenti di categ. D, la vacanza dell'incarico, invitando ciascuno ad integrare il proprio fascicolo personale con ogni informazione utile ai fini della valutazione degli elementi di cui al suindicato art. 2. Per acquisire ulteriori elementi di valutazione, il Sindaco può, altresì, condurre - con il Segretario Generale - uno specifico

colloquio motivazionale a carattere informale.

Art. 4.

Gli incarichi possono essere revocati dal Sindaco prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione a mutamenti organizzativi o a seguito di specifico accertamento di risultati negativi sulla base di quanto previsto dal vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

Art. 5

La posizione organizzativa professionale è preposta allo 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Art. 6.

Il titolare di posizione organizzativa professionale non può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale se non previa espressa rinuncia dello stesso al relativo incarico.

Art 7.

Risulta accertata la compatibilità delle vigenti disposizioni interne dell'Ente in merito alla quantificazione della retribuzione di posizione già operata e adeguata che viene confermata con la precisazione che, verrà operato un suo adeguamento rispetto ai criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato per la quale viene destinata una somma non inferiore al 18% delle risorse complessive destinate alle P.O..

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

Art. 8.

Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018.

Art. 9.

In materia di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa nell'ipotesi considerata nell'art. 13 del CCNL, comma 2, lett. a), trova applicazione, in via esclusiva, la disciplina della suddetta clausola contrattuale per la parte relativa alla individuazione della categoria dei lavoratori che possono essere incaricati della responsabilità delle posizioni organizzative negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, anche nella vigenza dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs.n.267/2000.

Art. 10.

In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL Funzioni Locali 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.

Art. 11.

I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al precedente art. 10 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. 12.

Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del precedente art. 10, 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. 13.

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'Unione, il consorzio di comuni o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale o preposto un titolare di P.O., corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro per i casi di servizi in convenzione, unione di comuni, consorzi o convenzioni che prevedono anche la istituzione di Uffici di coordinamento ci vengono preposti titolari di P.O., 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. 14.

Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali dell'art. 14 CCNL Funzioni Locali. 21.5.2018.

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 15.

Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- 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.70-ter;
- 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) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) 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:
- i) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- l) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- m) 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;
- n) 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;
- o) 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.
- p) compensi connessi agli effetti applicativi dell'art 16 commi 4, 5 e 6 d.lg 98/2011 – quote di risparmi conseguite e certificate – . Gli importi derivanti da tali effetti, per la parte che la contrattazione decentrata destinerà ai titolari di P.O., andranno a sommarsi con le risorse complessive relative alla indennità di risultato di cui all'art. 7 del presente Regolamento.

Criteria generali per la graduazione delle P.O.

1. Articolazione Servizi e Uffici – complessità organizzativa:

- Elevato punti 10
- Medio punti 8
- Ordinario punti 6

2. Eterogeneità e variabilità delle attività connesse all'incarico:

- Elevato punti 10
- Medio punti 8
- Ordinario punti.6

3. Grado di complessità delle procedure condotte con dinamiche relazionali interne ed esterne:

- Elevato punti 10
- Medio punti 8
- Ordinario punti 6

4. Responsabilità gestionale – risorse umane assegnate:

- Con più di 4 unità punti 10
- Da 1 a 4 unità punti 6
- Con 0 unità punti 3

5. Peg e Risorse assegnate:

- Grado elevato punti 10
- Grado medio punti 6
- Grado ordinario punti 4

6. Complessità dei servizi - Esternalizzazione o internalizzazione:

- Interno 10
- Misto 8
- Esterno 6

Fattori di valutazione per il personale responsabile di posizione organizzativa - strutturale.

La valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa strutturata riguarda sia l'area del "risultato ottenuto" in relazione agli obiettivi assegnati (performance operativa), sia l'area delle competenze professionali espresse (performance di funzione).

Per la valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizione organizzativa strutturale viene utilizzata una scala di valutazione da 0 a 100 punti, attribuiti in base ai parametri di cui ai successivi commi.

1. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi in capo alle PO, ovvero della cosiddetta "performance operativa" incide sulla valutazione individuale del personale responsabile di posizione organizzativa strutturale con un peso massimo di 35 punti, assegnati in ragione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, così come misurato dal target.

2. La rilevazione effettiva delle performance avverrà attraverso specifica reportistica a cura della POS con cadenza massima semestrale, secondo quanto indicato al punto 4 comma 1.

3. La valutazione così conseguita da ogni singolo obiettivo è corretta dal NIV sulla base della specifica valutazione di qualità attribuitagli in fase di pesatura.

4. La valutazione della qualità dell'obiettivo si esprime in termini di bassa qualità (valore 1), media qualità (valore 2) e alta qualità (valore 3). Se la qualità dell'obiettivo è pari a 1 (bassa qualità), si applica un correttivo del 20% (in diminuzione) al punteggio obiettivo assegnato. Se la qualità dell'obiettivo è pari a 2 (media qualità), si applica un correttivo del 10% (in diminuzione) al punteggio obiettivo assegnato. Se la qualità dell'obiettivo è pari a 3 (alta qualità), non si applica alcun correttivo e rimane confermato il punteggio obiettivo assegnato.

4.1. La "pesatura" terrà conto del numero e della rilevanza delle attività che sarebbero svolte all'interno della struttura cui fa capo l'obiettivo.

4.2. A seguito dell'attribuzione dei punteggi pesati riferiti ai singoli obiettivi, si procede alla valutazione complessiva degli obiettivi effettuando una media dei punteggi ottenuti.

5. L'esito della valutazione è formalizzato in apposito colloquio con il responsabile di posizione organizzativa valutato di cui viene redatta apposita scheda, sottoscritta dal NIV e dal dipendente per presa visione.

6. La valutazione complessiva della performance individuale viene completata attraverso la valutazione delle seguenti "performance di funzione":

a. capacità direttiva (abilità nell'indurre il personale assegnato a rendere le prestazioni desiderate) MAX 6 PUNTI;

b. capacità di iniziativa (tendenza ad agire in autonomia - propensione ad

assumersi responsabilità - originalità) MAX 10 PUNTI dei quali 5 per la propensione ad assumersi responsabilità *;

c. affidabilità (risposta in termini di qualità ed efficacia alle disposizioni ricevute) MAX 5 punti;

d. capacità di lavorare in gruppo (attitudine al lavoro di gruppo, capacità di coordinare gli altri colleghi evitando conflitti e personalismi, capacità di rapportarsi agli altri con le giuste modalità MAX 6 PUNTI;

e. proprietà di espressione (capacità di espressione orale e scritta) MAX 5 PUNTI; f. competenza (grado di conoscenza del lavoro affidato e sviluppo costante delle proprie conoscenze professionali) MAX 6 PUNTI;

f. adattabilità (grado di prontezza nell'apprendere e nell'applicare nuove procedure, teorie, disposizioni ed adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto) MAX 5 PUNTI;

g. rendimento (produttività individuale per procedimenti assegnati e attività di studio nel rispetto dei tempi e delle scadenze per l'esecuzione della prestazione) MAX 5 PUNTI;

h. capacità di prendere decisioni (capacità di prendere decisioni in modo autonomo sia per attività di routine che problemi di carattere straordinario) MAX 6 PUNTI;

i. capacità di comunicazione (capacità di trasmettere ai superiori ed alle strutture le proprie conoscenze, capacità di trasmettere l'input giusto per il raggiungimento del risultato capacità di suscitare nell'utenza e nel personale un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente) MAX 6 PUNTI;

j. valutazione non gerarchica da parte dei dipendenti della struttura MAX 5 PUNTI.

Pertanto, la valutazione della performance di funzione concorre fino ad un massimo di 65 punti nella valutazione complessiva del Responsabile di posizione organizzativa strutturale. L'attribuzione dei punteggi relativi alla performance di funzione del personale responsabile di posizione organizzativa strutturale su ogni singolo indicatore compete al NIV. L'esito della valutazione sulla performance individuale del dipendente responsabile di posizione organizzativa strutturale è formalizzato in apposita scheda.

* Il punteggio relativo al punto b) e alla propensione ad assumersi responsabilità deve tener conto in misura inversamente proporzionale delle responsabilità delegate e conferite con atto formale ai sensi del comma 1 dell'art 70 – quinques del CCNL Funzioni Locali 2016/2018. (es. punteggio massimo, 5 punti, in assenza di conferimenti di incarico di specifiche responsabilità e riduzione di punti 2 in presenza di un solo incarico conferito e di un punto per ogni incarico conferito successivo al primo.

Criteri per il conferimento dell'incarico di P.O.

1. L'incarico di titolare di posizione organizzativa è conferito dal Sindaco unicamente a personale della categoria D ovvero, in presenza delle particolari condizioni indicate all'art 10 del Regolamento delle P.O. e a quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 21/5/2018, a personale della categoria C, per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato e può essere rinnovato con la medesima formalità.

2. Ai fini del conferimento dell'incarico il Sindaco, tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti nonché delle attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D ovvero di categoria inferiore ove ricorrano le condizioni di cui all'art 13 comma 2 lett. a) del CCNL Funzioni Locali 2016/2018

2 bis. Almeno 10 gg. prima la naturale scadenza dell'incarico di posizione organizzativa già assegnato ovvero entro i 10 gg. seguenti la revoca dell'incarico di cui al successivo co. 3, il Sindaco rende noto ai dipendenti di Categoria D o Categoria C - in presenza delle particolari condizioni indicate all'art 10 del Regolamento per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O. e all'art. 17 del CCNL 21/5/2018 - la vacanza dell'incarico invitando ciascuno ad integrare il proprio fascicolo personale con ogni informazione utile ai fini della valutazione degli elementi di cui al suindicato comma 2. Per acquisire ulteriori elementi di valutazione, il Sindaco può, altresì, condurre - con l'ausilio del Segretario Generale - uno specifico colloquio motivazionale a carattere informale.

3. Gli incarichi possono essere revocati dal Sindaco prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione a mutamenti organizzativi o a seguito di specifico accertamento di risultati negativi sulla base di quanto previsto dal vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.