

CCNL 2016-2018 - REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

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. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un Servizio istituito all'interno della Struttura Organizzativa dell'Unione dei Comuni del Casentino, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di Servizio.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento.
4. Ai sensi dell'art. 17 del ccnl, l'incarico di posizione organizzativa può essere attribuito anche a dipendenti di categoria C purchè in possesso delle necessarie capacità e esperienze professionali, nei termini e modi previsti dal ccnl soprarichiamato.

Art. 2

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari rispetto al parametro base previsto dall'attuale sistema di valutazione;
 - b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - c) non essere incorso in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale irrogate nel corso degli ultimi due anni precedenti la data di scadenza del termine previsto dall'avviso di selezione;
 - 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.;

Art. 3

Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Il conferimento degli incarichi di PO è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul portale del dipendente del sistema informativo dell'Ente per cinque giorni consecutivi. In

alternativa, l'ente può procedere avvisando direttamente i potenziali candidati o

2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite.

Si tiene in considerazione, tra l'altro, il titolo di studio; l'aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa; la capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti; la capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire; l'esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.

3. Il dirigente o, in mancanza di dirigenti nella struttura, il Presidente, con il supporto dell'Ufficio Risorse umane, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

4. L'incarico di posizione organizzativa è conferito dal dirigente dell'Area di riferimento o, in mancanza di dirigenti nella struttura, dal Presidente, 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.

5. Nel caso in cui si sia verificata l'assenza di candidature per la posizione da attribuire, il dirigente o, in mancanza di dirigenti nella struttura, il Presidente, conferisce l'incarico di Posizione organizzativa ad un dipendente di categoria D.

Art. 4

Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

2. 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.

3. 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. 5

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 assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste

dal CCNL, 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 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, 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 21/5/2018;
- 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 di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/201/, 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'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art. 6

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. I criteri per la graduazione delle posizioni organizzative sono quelli stabiliti con deliberazione della giunta n. 73 del 7 maggio 2015, riportati in allegato.

2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

3. L'Unione dei Comuni, 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.

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

Art. 7

Soggetti e funzioni

1. Fino al 31 luglio 2019, il Dirigente, con la collaborazione del Servizio Personale-Organizzazione, compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna con riguardo ai singoli elementi di valutazione. Il Dirigente assegna conseguentemente i relativi punteggi.

2. L'OIV/Nucleo di valutazione supporta il Dirigente nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.

3. La Giunta approva la pesatura delle P.O. su parere dell'OIV/Nucleo di Valutazione.

4. Dal 1° agosto 2019, l'OIV/Nucleo di valutazione compila, con la collaborazione del Servizio Personale-Organizzazione, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

5. La Giunta approva la pesatura delle P.O. su parere dell'OIV/Nucleo di Valutazione.

Art. 8

Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative previste dal contratto di lavoro sono riferite esclusivamente allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna 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.

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

- Professionalità necessaria (conoscenze necessarie: tecniche - giuridiche - gestionali)
- Responsabilità (quadro finanziario di riferimento - responsabilità organizzativa)
- Complessità direzionale (Complessità tecnico - operativa - relazioni interne ed esterne - fabbisogno ed innovazione)
- Strategicità (criticità rispetto al programma dell'Amministrazione).

4. 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. 9

Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio o categoria individuato dall'articolo 8 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.
2. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le posizioni organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse e applicando il procedimento illustrato nell'allegato A.

Art. 10

Retribuzione di risultato

5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
6. 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'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.
7. Ai sensi dell'articolo 15, comma 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 nell'ambito della disciplina generale sul ciclo di valutazione della performance.
8. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è effettuata dall'OIV e approvata dalla Giunta.

Art. 11

Decorrenza

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

Allegato A

Definizione dei parametri per la gradazione economica dell'indennità di posizione

1. La misura dell'indennità di posizione è determinata dalla Giunta dell'Unione dei Comuni ed è soggetta ad informazione alle organizzazioni sindacali ed alle RSU. Salvo diversa indicazione di legge e/o di contratti collettivi, la misura massima dell'indennità di posizione è stabilita in euro _____ annui lordi per tredici mensilità per le categorie D e in euro _____ per le categorie C.
2. La quantificazione delle indennità di posizione viene effettuata con provvedimento della giunta dell'unione attraverso il meccanismo della ponderazione delle seguenti categorie di valutazione:
 - Professionalità necessaria (conoscenze necessarie: tecniche - giuridiche – gestionali)
 - Responsabilità (quadro finanziario di riferimento – responsabilità organizzativa)
 - Complessità direzionale (Complessità tecnico – operativa – relazioni interne ed esterne – fabbisogno ed innovazione)
 - Strategicità (criticità rispetto al programma dell'Amministrazione).
3. A tal fine vengono individuati i seguenti pesi specifici in ragione del differente rilievo attribuito alle stesse ai fini della valutazione complessiva:

CATEGORIE	PESI
Professionalità necessaria	15%
Responsabilità	25%
Complessità direzionale	40%
Strategicità	20%

4. La valutazione viene effettuata utilizzando la scala di valutazione fondata su quattro livelli, corrispondenti alla gradazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione.
5. Nella tavola allegata al presente atto sotto la lett. "A" sono riportate le descrizioni delle gradazioni di ciascun fattore.
6. Ad ogni grado corrisponde un valore convenzionale stabilito in punti nel modo seguente:

Fattore X	Grado A	Grado B	Grado C
	PUNTI 15	PUNTI 25	PUNTI 30

7. La valutazione consiste nell'esaminare comparativamente tutte le posizioni rispetto a ciascun fattore. La rilevanza che il fattore assume per la posizione determina il punteggio ottenuto dalla posizione stessa rispetto allo specifico fattore.
8. I meccanismi di calcolo, descritti nell'allegato "B", determineranno in modo aritmetico il punteggio ottenuto dalle singole posizioni organizzative.

9. La misura dell'indennità di posizione sarà data dal prodotto del punteggio ottenuto con il valore unitario dell'importo massimo delle indennità di posizione (Euro 12.911,00= diviso il punteggio massimo ponderato ottenibile nelle categorie di valutazione individuate pari a 3.000 = Euro 4,304=).

Descrizione fattori di valutazione in relazione ai gradi della scala di valutazione per responsabilità di settore:					
Riferimenti della valutazione					
Categoria	Piano di valutazione	Fattore di valutazione	Descrizione Grado della scala di valutazione	Descrizione Grado della scala di valutazione	Descrizione Grado della scala di valutazione
			GRADO	GRADO	GRADO
			A (15)	B (25)	C (30)
A) Professionalità necessaria	A.1) Conoscenze	A.1.1) Conoscenze tecniche	Sono richieste conoscenze tecnico – specialistiche in un ambito disciplinare	E' richiesta una approfondita conoscenza specifica relativa all'ambito controllato	Sono richieste conoscenze tecnico – specialistiche in più ambiti disciplinari
		A.1.2) Conoscenze giuridiche	E' richiesta una conoscenza di base della normativa specifica relative all'ambito controllato	Le conoscenze normative sono la componente dominante della professionalità.	E' richiesta una approfondita conoscenza specifica rispetto all'ambito controllato e ad altri ambiti dell'Ente
		A.1.3) Conoscenze gestionali	Sono richieste conoscenze gestionali approfondite	Le conoscenze gestionali sono la componente dominante della professionalità	E' richiesta la padronanza di tematiche avanzate e di frontiera
B) Responsabilità	B.1) Responsabilità giuridico formale	B.1.1) Responsabilità giuridico formale	Prevalenza di attività caratterizzate dall'assunzione di responsabilità verso terzi	Assunzioni di rilevanti responsabilità individuali verso terzi	Significativo grado di rischio connesso all'esercizio delle funzioni anche in relazione all'elevata capacità di spesa
	B.2) Quadro finanziario di competenza	B.2.1) Spesa corrente gestita (netto spese per personale ed interessi)	Tra 100.000,01 e 300.000 euro	Tra 300.000.01 e 500.000 euro	Superiore a 500.000 euro
		B.2.2) Entrate gestite (effettiva responsabilità sull'acquisizione delle risorse)	Tra 300.000 e 400.000 euro	Tra 400.000,01 e 450.000 euro	Oltre 450.000 euro
	B.3) Responsabilità organizzativa	B.3.1) Personale che opera nell'ambito di competenza.	fino a 3 unità	da 3 a 9 unità	oltre 9 unità
C) Complessità direzionale	C.1) Complessità tecnico – operativa dell'attività.	C.1.1) Grado di disomogeneità delle attività controllate	Attività appartenenti a più settori di intervento relativamente omogenei	Attività appartenenti a più settori di intervento differenziati	Attività altamente diversificate
		C.1.2) Grado di variabilità delle attività controllate	Significativa presenza di attività non programmabili	Frequente presentarsi di problematiche nuove	Quadro delle attività in continua evoluzione

		C 1.3) Quadro dei vincoli del contesto.	Contesto caratterizzato da significativi vincoli di carattere formale	Contesto caratterizzato da significativi vincoli sull'acquisizione e l'impiego delle risorse	Contesto altamente vincolato sia sul piano formale che delle risorse
	C 2) Relazioni interne.	C 2.1) Quadro degli interlocutori istituzionali	Collegamento diretto con un Assessore	Collegamento diretto con più di un Assessore	Esigenze di collegamento continuo e sistematico con tutti i componenti della Giunta
		C 2.2) Collegamento con il resto della struttura	Relazioni frequenti con altre posizioni apicali non dipendenti	Relazioni frequenti e intense con altre posizioni apicali non dipendenti	Rete di relazioni con altre posizioni apicali
	C 3) Relazioni esterne.	C 3.1) Relazioni con altre istituzioni	Esigenze di collegamento sistematico con una istituzione	Esigenze di collegamento sistematico con molteplici istituzioni	Forte dipendenza dei risultati dalla gestione di una rete articolata di relazioni con altre istituzioni
		C 3.2) Relazioni con i destinatari delle prestazioni	Esigenza di collegamento sistematico e continuo con i destinatari	Necessità di gestire un quadro articolato relazioni con destinatari differenziati	Assorbimento prevalente nell'attività di relazioni con i destinatari
	C4) Fabbisogno di innovazione	C 4.1) Fabbisogno di innovazione nei processi	Esigenza di revisione ed dei processi amministrativi e delle procedure di lavoro	Esigenza di ridefinizione amministrativi e delle procedure di lavoro	Esigenza di per la modifica e l'aggiornamento dei processi amministrativi e delle procedure di lavoro
		C 4.2) Fabbisogno di innovazione nei servizi e nelle attività	Esigenza di adattamento parziale del portafoglio di attività e servizi	Esigenza di ridefinizione del quadro degli interlocutori	Esigenza di continuo intervento per la modifica e l'aggiornamento del portafoglio di attività e servizi
		C 4.3) Fabbisogno di innovazione nel quadro delle relazioni	Esigenza di ridefinizione dei contenuti e delle modalità di relazione con interlocutori consolidati	Esigenza di ridefinizione del quadro degli interlocutori	Esigenze di continue modifiche nel quadro degli interlocutori rilevanti e nel contenuto delle relazioni con gli stessi
D) Strategicità	D1) Criticità rispetto al programma della Amministrazione	D 1.1) Criticità rispetto al programma dell'ente	Significativa rilevanza rispetto al programma dell'ente	Posizione critica rispetto al programma dell'ente	Posizione strategica rispetto al programma dell'ente

Il meccanismo di calcolo delle indennità di posizione

Il calcolo dei punteggi avviene in maniera del tutto automatica in quanto:

1. Il punteggio relativo al piano di valutazione viene fatto coincidere con la media dei punteggi ottenuti nei singoli fattori in cui si articola il piano di valutazione (ciò permette di evitare che alcuni piani di valutazione permettano di ottenere un numero maggiore di punti per il solo fatto di essere articolati in un maggior numero di fattori);

2. Il punteggio relativo alla categoria viene fatto coincidere con la media dei punteggi ottenuti nei piani di valutazione in cui si articola la categoria (ciò permette di evitare che alcune categorie permettano di ottenere un numero maggiore di punti per il solo fatto di essere articolate in un maggior numero di piani di valutazione);
3. Il punteggio di ciascuna categoria viene moltiplicato per il “peso” che la categoria stessa assume ai fini della valutazione. Le categorie contribuiscono infatti in maniera differente alla determinazione del valore complessivo della valutazione;
4. La somma dei punteggi conseguiti in ciascuna categoria ponderati per il rispettivo peso permette di determinare il valore complessivo della posizione.

Tavola relativa alla ponderazione delle categorie:

Famiglie/Categorie	Peso della categoria (*)	Punteggio gradi	Punteggi min – max ponderati
Professionalità	15	15 – 30	225-450
Responsabilità	25	15 – 30	375-750
Complessità direzionale	40	15 – 30	600-1.200
Strategicità	20	15 – 30	300-600
	100	Totale	1.500-3.000

(*) Il peso non viene espresso in termini percentuali al fine di agevolare la procedura di calcolo.