



COMUNE DI PORTO VALTRAVAGLIA

Provincia di Varese

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 06/04/2019

INDICE

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI	2
ART. 2 DEFINIZIONI	2
ART. 3 AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2
ART. 4 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2
ART. 5 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITA'	3
ART. 6 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ ALTE PROFESSIONALITA'	3
ART. 7 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ	3
ART. 8 DURATA DEGLI INCARICHI	4
ART. 9 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO	4
ART. 10 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	4
ART. 11 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'	5
ART. 12 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	5
ART. 13 DISPOSIZIONI FINALI E ENTRATA IN VIGORE	6
ALLEGATO A-CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	7

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (*artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018*), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata, nonché nel rispetto del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto Legislativo n. 75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo del trattamento accessorio non può superare l'importo stanziato nell'anno 2016.

ART. 2 DEFINIZIONI

Con il termine **"Posizione Organizzativa"** si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa,
- b) lo 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.

ART. 3 AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Porto Valtravaglia 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 comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Aree di cui all'art. 7 del vigente Regolamento per l'organizzazione e l'ordinamento degli uffici e dei servizi 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, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (settori/aree/servizi) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

ART. 4 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento – che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:

- a. gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- b. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente.

Nell'ambito di quanto previsto dallo Statuto e nel rispetto dell'art. 107 del D. L.vo n. 267/2000 e s.m.i., spettano ai Responsabili di Area, limitatamente alle articolazioni organizzative loro affidate, tutti i compiti, compresa l'adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'esterno, che la Legge, lo Statuto, i vari Regolamenti espressamente non riservino ad altri organi, come dettagliato, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, all'art. 46 del vigente regolamento per l'organizzazione e l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 12/11/2013 e modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 12 del 12/02/2015, n. 35 del 20/06/2016, n. 45 del 24/09/2016 e n. 36 del 18/05/2017

ART. 5 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITA'

L'incarico di alta professionalità comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:

- a. gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- c. esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente;
- e. quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.

ART. 6 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ ALTE PROFESSIONALITA'

1. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale, formula i criteri generali d'istituzione delle posizioni organizzative, per ciascuna Area ed il budget complessivo.
2. Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1, la Giunta terrà conto di:
 - numero personale assegnato di categoria D e restante personale assegnato a ciascuna Area;
 - risorse finanziarie gestite da ciascuna Area;
 - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;
3. Le posizioni organizzative vengono conferite con decreto del Sindaco con le modalità di cui all'articolo seguente.

ART. 7 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

1. Gli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità sono conferiti con decreto sindacale scritto e motivato a dipendenti di categoria D, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Al fine dell'individuazione dei soggetti cui conferire gli incarichi, il Sindaco - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 (*"Attribuzione di incarichi e responsabilità"*) - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) Professionalità specifica correlata al ruolo
 - Titoli culturali e professionali
 - Capacità professionale sviluppata
 - b) Collocazione struttura organizzativa
 - Posizione nella struttura
 - Impatto servizi con l'utenza
 - c) Complessità organizzativa
 - Numero dipendenti assegnati al titolare di posizione organizzativa
 - Complessità e continuità nel supporto agli organi politici
 - Complessità dell'attività
 - Destinatari delle attività della posizione
 - d) Responsabilità economica
 - Valore globale delle somme gestite da responsabile
 - Responsabilità decisionale
 - Disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative
 - Responsabilità a rilevanza organizzativa
4. Nel caso in cui l'Ente sia privo di posizioni di categoria D, la disciplina di cui all'art. 13 del CCNL 21.05.2018 si applica ai dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nelle cat. C da almeno tre anni.

ART. 8 DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

ART. 9 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato del Sindaco, prima della scadenza in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Segretario Comunale, se non viene individuato ad interim un altro dipendente già titolare di posizione organizzativa, il cui trattamento economico è definito dal successivo art. 10, comma 3.

ART. 10 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 21/05/2018:
 - 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.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
 - 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 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)omissis.....
 - 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:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - 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;
 - 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;
 - 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.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito 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. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del grado di conseguimento degli obiettivi.

4. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5 del medesimo articolo 67, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.

ART. 11 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative o delle Alte Professionalità è effettuata dal Nucleo di Valutazione, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

2. La graduazione deve tenere conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito (sia entrata che spesa), nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:

a) per il personale inquadrato in categoria D, per un importo minimo di € 5.000,00 fino ad un importo massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, così ripartiti:

Punteggio fino a 40	€ 5.000,00
Punteggio fino a 50	€ 6.000,00
Punteggio fino a 60	€ 7.500,00
Punteggio fino a 70	€ 9.000,00
Punteggio fino a 80	€ 10.500,00
Punteggio fino a 85	€ 11.000,00
Punteggio fino a 90	€ 12.000,00
Punteggio fino a 93	€ 13.000,00
Punteggio fino a 95	€ 15.000,00
Punteggio da 96 a 100	€ 16.000,00

b) per il personale inquadrato in categoria C, per un importo minimo di € 3.000,00 fino ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità così ripartiti:

Punteggio fino a 40	€ 3.000,00
Punteggio fino a 50	€ 4.000,00
Punteggio fino a 60	€ 5.000,00
Punteggio fino a 70	€ 6.000,00
Punteggio fino a 80	€ 7.000,00
Punteggio fino a 85	€ 8.000,00
Punteggio fino a 91 a 100	€ 9.500,00

4. Nel caso in cui il personale inquadrato in categoria D abbia un contratto di lavoro a tempo parziale, la retribuzione di posizione di cui all'art. 3 comma a) sono proporzionalmente ridotte.

5. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di Posizione Organizzativa.

6. In caso di superamento del limite previsto dalla Legge o in caso di insufficienza di risorse di bilancio, le somme da attribuire a titolo di retribuzione di posizione saranno ridotte in base al criterio di proporzionalità.

ART. 12 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa ovvero di Alta Professionalità sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del Comune di Porto Valtravaglia.

2. L'ammontare della retribuzione di risultato è fissata in misura non inferiore al 15% e non superiore al 25% dell'indennità di posizione attribuita.

3. Annualmente, contestualmente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e all'attribuzione degli obiettivi, la Giunta Comunale, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, stabilisce l'importo potenziale delle retribuzioni di risultato.

ART 13 DISPOSIZIONI FINALI E ENTRATA IN VIGORE

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. 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.
2. Il Nucleo di valutazione si riserva di procedere ad una rideterminazione degli importi erogati agli attuali titolari di posizione organizzativa, sulla base della graduazione da effettuarsi entro il 25 maggio 2019.
3. Le disposizioni del presente regolamento si adegua automaticamente alle modificazioni della normativa nazionale e comunitaria.
4. Il presente regolamento ha effetto a decorrere dal 01 gennaio 2019.

ALLEGATO A-CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PESO	PUNTI
Professionalità specifica correlata al ruolo	Titoli culturali e professionali	Diploma di laurea	5	
		Diploma di scuola media superiore di II grado	3	
		Diploma di scuola media superiore di I grado	0	
	Capacità professionale sviluppata	Fino a 5 anni nella qualifica di appartenenza	3	
		Più di 5 anni nella qualifica di appartenenza	5	
Collocazione e struttura organizzativa	Posizione nella struttura	Area costituita fino a 5 servizi	8	
		Area costituita fino a 8 servizi	12	
		Area costituita da oltre 8 servizi	15	
	Impatto servizi con l'utenza	Impatto contenuto	5	
		Impatto rilevante	10	
Complessità organizzativa	Numero di dipendenti assegnati al titolare di posizione organizzativa	Fino a due unità	4	
		Fino a quattro unità	8	
		Oltre quattro unità	10	
	Complessità e continuità nel supporto agli organi politici	Supporto scarso	3	
		Supporto costante ma limitato alla definizione degli obiettivi	6	
		Supporto costante relativo anche alla definizione delle scelte istituzionali	10	
	Complessità attività	Atti parzialmente ripetitivi	6	
		Atti non ripetitivi	10	
	Destinatari delle attività della posizione	Prevalentemente interni	5	
		Sia interni che esterni	10	
Responsabilità economica	Valore globale delle somme gestite dal Responsabile	Fino al 20% delle entrate rispetto al totale	3	
		Oltre al 20% delle entrate rispetto al totale	5	
		Fino al 20% delle spese rispetto al totale	3	
		Oltre al 20% delle spese rispetto al totale	5	
	Responsabilità decisionale	Scarsi margini interpretativi e limitate possibilità di soluzione dei problemi	2	
		Discreti margini interpretativi e discrete possibilità di soluzione dei problemi	3	
		Elevati margini interpretativi e ampie possibilità di soluzione dei problemi	5	
	Disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative	Poca variabilità delle competenze	2	
		Discreta variabilità delle competenze	3	
		Molteplicità e/o variabilità delle competenze	5	
	Responsabilità a rilevanza organizzativa	Significativa presenza di attività di coordinamento e direzione	3	
		Rilevante ampiezza dell'attività di coordinamento e di direzione	5	
	TOTALE			0

NOTE DI COMPILAZIONE

PROFESSIONALITÀ SPECIFICA CORRELATA AL RUOLO

Titoli culturali e professionali

Assegna un punteggio in base al titolo di studio conseguito

Capacità professionale sviluppata

Rileva il numero degli anni di servizio nella qualifica di appartenenza

COLLOCAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Posizione nella struttura

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'ente, intesa come possibilità di assumere la realizzazione di obiettivi trasversali a più servizi.

Impatto servizi con l'utenza

Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini)

COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

Numero dipendenti assegnati al titolare di posizione organizzativa

esprime il livello di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione

Complessità e continuità nel supporto agli organi politici

Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti degli organi politici dell'Ente

Complessità dell'attività

La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali- soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso.

Destinatari delle attività della posizione

Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni ed esterni all'ente

RESPONSABILITÀ ECONOMICA

Valore globale delle somme gestite da responsabile

Il grado di responsabilità economico gestionale viene desunto dal valore complessivo delle risorse economiche attribuite alla posizione tramite il PEG, computando in tale valore tutte le risorse per le quali la posizione è responsabile dell'assunzione dell'impegno di spesa o dell'accertamento dell'entrata.

Responsabilità decisionale

Valuta difficoltà delle situazioni da fronteggiare e la varietà dei problemi da risolvere.

Disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative

Valuta la complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento.

Responsabilità a rilevanza organizzativa

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'ente, intesa come possibilità di assumere la realizzazione di obiettivi trasversali a più servizi.