



COMUNE DI BOTTANUCO

Provincia di Bergamo

C.A.P. 24040 Piazza San Vittore 1 C.F. 00321940165 Tel. 035907191 Fax 035906192

www.comune.bottanuco.bg.it e-mail: protocollo@comune.bottanuco.bg.it PEC: protocollo@pec.comune.bottanuco.bg.it

COPIA

DELIBERAZIONE N. **85**

in data: **14-05-2019**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Regolamento area delle posizioni organizzative

L'anno **duemiladiciannove** addì **quattordici** del mese di **maggio** alle ore **19:00** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Pirola Rossano Vania	P
Capelli Carlo Matteo	P
Bordegari Barbara	P
Gambirasio Giuseppe	A
Schmidhauser Maria Grazia	A

Totale presenti **3**

Totale assenti **2**

Assiste il Segretario Generale Sig. **Russo Dr. Santo** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. Rossano Vania Pirola nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.



COMUNE DI BOTTANUCO

Provincia di Bergamo

C.A.P. 24040 Piazza San Vittore 1 C.F. 00321940165 Tel. 035907191 Fax 035906192

www.comune.bottanuco.bg.it e-mail: protocollo@comune.bottanuco.bg.it PEC: protocollo@pec.comune.bottanuco.bg.it

Oggetto: Parere ai sensi dell'art. 49, 1° comma, e art. 147 bis del D.Lgs nr. 267/2000 sulla proposta di deliberazione riguardante: Approvazione Regolamento area delle posizioni organizzative

PARERE TECNICO

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il sottoscritto, esperita l'istruttoria di competenza ed effettuati i prescritti controlli preventivi, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, sulla proposta di deliberazione avente come oggetto:

Approvazione Regolamento area delle posizioni organizzative

Data 14-05-2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Russo Dr. Santo



COMUNE DI BOTTANUCO

Provincia di Bergamo

C.A.P. 24040 Piazza San Vittore 1 C.F. 00321940165 Tel. 035907191 Fax 035906192

www.comune.bottanuco.bg.it e-mail: protocollo@comune.bottanuco.bg.it PEC: protocollo@pec.comune.bottanuco.bg.it

Oggetto: Parere ai sensi dell'art. 49, 1° comma, e art. 147 bis del D.Lgs nr. 267/2000 sulla proposta di deliberazione riguardante: Approvazione Regolamento area delle posizioni organizzative

PARERE CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il sottoscritto, esperita l'istruttoria di competenza ed effettuati i prescritti controlli preventivi e le verifiche, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità CONTABILE, della proposta di deliberazione avente come oggetto:

Approvazione Regolamento area delle posizioni organizzative

Data 14-05-2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

Locatelli D.ssa Cristiana

LA GIUNTA COMUNALE

UDITA la relazione sulla proposta di deliberazione;

VISTA, ESAMINATA e fatta propria la seguente proposta di deliberazione:

Proposta di deliberazione

Proponente politico: Pirola Rossano Vania

Ufficio di riferimento: SETTORE AMMINISTRATIVO

Responsabile del Settore/Procedimento:Santo Dr. Russo

OGGETTO	Approvazione Regolamento area delle posizioni organizzative
----------------	---

Visto il CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 e, in particolare:

- *l'art. 13 CCNL 21/05/2018 che stabilisce che gli enti istituiscono l'area delle posizioni organizzative di lavoro, che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità complesse caratterizzate da un livello di autonomia gestionale ed assunzione di responsabilità di risultato o 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;*
- *l'art. 14 che stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime finalità;*

Dato atto che, sulla base della disciplina contrattuale, per il conferimento degli incarichi al personale della categoria gli enti devono tenere conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:

- *della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;*
- *dei requisiti culturali posseduti;*
- *delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti;*

Considerato che l'art. 15 comma 2 del suddetto contratto stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 16.000,00 euro per tredici mensilità, per le categorie D e da un minimo di 3.000,00 euro ad un massimo di 9.500,00 euro annui lordi per tredici mensilità per le categorie C e che ciascun ente ne stabilisce la graduazione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate;

Rilevato che è necessario provvedere in merito, in quanto l'ente è tenuto ad approvare un sistema di pesatura delle posizioni in linea con le disposizioni contrattuali vigenti, tenuto conto che l'art. 13, comma 3, prevede che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL ovvero al 20 maggio 2019;

Dato atto che con deliberazione in data odierna è stata ridefinita la struttura organizzativa dell'ente articolandola in 4 settori: Personale, Amministrativo, Economico Finanziario e Servizi Sociali e Tecnico.

Ritenuto di approvare il nuovo regolamento area delle posizioni organizzative allegato alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale con il quale si è proceduto a disciplinare i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 oltre che la metodologia di pesatura delle posizioni.

Rilevato che si è proceduto al confronto con le OO.SS, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL del 21.05.2018, come da verbale del 14 maggio 2019 che sintetizza le posizioni emerse al termine della procedura e le integrazioni e modifiche meglio riportate nel testo del regolamento allegato, compresa la percentuale per la definizione della quota da destinare alla retribuzione di risultato nella misura 15% eventualmente modificabile in sede di contrattazione integrativa;

Dato atto che nella fase preventiva della formazione dell'atto si è provveduto, a norma dell'art. 147bis, comma 1, del D.Lgs nr. 267/2000 al controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile, così come risulta dai pareri allegati.

Visti gli atti sopra richiamati;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.8.2000 nr. 267;

Visto il combinato-disposto degli artt. 42 e 48 del T.U.E.L. , in merito alla competenza dell'organo deliberante;

PROPONE

Per le motivazioni in premessa esposte e che si intendono di seguito riportate, di approvare il nuovo regolamento area delle posizioni organizzative allegato alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale con il quale si è proceduto a disciplinare, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018 oltre che la metodologia di pesatura delle posizioni.

Di trasmettere copia della presente deliberazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 267/2000.

Di dichiarare, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000.

RICONOSCIUTA la piena competenza della Giunta Comunale a deliberare sulla materia in oggetto, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 267 del 18.08.2000;

VISTO il parere favorevole espresso sull'allegata proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147/bis del d.lgs. n. 267/2000, che ne costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

RITENUTO di accogliere ed approvare la proposta per i motivi ivi indicati, ai quali si fa integrale rinvio;

CON VOTI unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

Di approvare e fare propria la suddetta proposta di deliberazione;

Per le motivazioni in premessa esposte e che si intendono di seguito riportate, di approvare il nuovo regolamento area delle posizioni organizzative allegato alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale con il quale si è proceduto a disciplinare, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018 oltre che la metodologia di pesatura delle posizioni.

Di trasmettere copia della presente deliberazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 267/2000.

Di dichiarare, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U.E.L.

Delibera di G.C. n. 85 del 14-05-2019

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
Dott. Rossano Vania Pirola

IL SEGRETARIO COMUNALE
Russo Dr. Santo



COMUNE DI BOTTANUCO

Provincia di Bergamo

C.A.P. 24040 Piazza San Vittore 1 C.F. 00321940165 Tel. 035907191 Fax 035906192

www.comune.bottanuco.bg.it e-mail: protocollo@comune.bottanuco.bg.it PEC: protocollo@pec.comune.bottanuco.bg.it

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la deliberazione nr. 85 del 14-05-2019 avente ad oggetto: Approvazione Regolamento area delle posizioni organizzative, è pubblicata nel sito informatico di questo ente per quindici giorni consecutivi dal 01-06-2019 al 16-06-2019 e contestualmente trasmessa ai Capigruppo Consiliari

La stessa diverrà esecutiva ai sensi dell'art. 134 - comma 3 - del D.Lgs 267/2000 dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione salvo un eventuale controllo di legittimità.

Addì, 01-06-2019

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AMMINISTRATIVO
Pagnoncelli Giuseppina**

*Copia analogica ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 82/2005 e s.m.i.
del documento informatico sottoscritto digitalmente*



COMUNE DI BOTTANUCO

Provincia di Bergamo

C.A.P. 24040 Piazza San Vittore 1 C.F. 00321940165 Tel. 035907191 Fax 035906192

www.comune.bottanuco.bg.it e-mail: protocollo@comune.bottanuco.bg.it PEC: protocollo@pec.comune.bottanuco.bg.it

Regolamento area delle posizioni organizzative

Approvato con deliberazione della G.C. n. _____ del _____

Sommario

Art. 1 - Disposizioni generali.....	3
Art. 2 – Istituzione delle posizioni organizzative.....	3
Art. 3 - Criteri generali per il conferimento dell’incarico.....	3
Art. 4 –Trattamento economico accessorio - 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	4
Art. 8 – Destinatari degli incarichi – Attribuzione incarico in deroga.....	5
Art. 9 - Durata dell’incarico.....	6
Art.10- Revoca dell’incarico	6
Art.11- Sostituzione in caso di assenza	7
Art.12- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative	7
Art.13- Disposizioni transitorie	7
Art.14- Entrata in vigore	7

Art. 1-Disposizioni generali

1. Il presente regolamento è finalizzato a definire la procedura di istituzione e revoca delle posizioni organizzative, nonché la metodologia di graduazione e valutazione della complessità organizzativa, fase propedeutica alla procedura di conferimento e revoca degli incarichi di responsabilità, nonché la sostituzione in caso di assenza dei titolari delle posizioni organizzative, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13, 14, 15 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

Art. 2- Istituzione 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 Bottanuco 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. La Giunta Comunale, sentito il Segretario Comunale, approva la proposta d'istituzione delle posizioni organizzative, prevedendo di norma una posizione organizzativa per ogni Settore. In sede di prima applicazione, per l'anno 2019, sono confermate le posizioni organizzative previste nell'attuale articolazione della struttura organizzativa dell'ente.

3. La proposta di istituzione delle posizioni organizzative di cui al precedente comma è sottoposta alla valutazione della graduazione da parte dell'Organo di Valutazione, secondo quanto previsto dalla scheda di analisi e pesatura di cui all'allegato A" al presente regolamento, nel rispetto dell'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, ex art. 15 CCNL del 21.05.2018, in sede di contrattazione.

4. Le posizioni organizzative coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominati Settori (**Settore Amministrativo • Settore Economico Finanziario Servizi Sociali • Settore Tecnico Polizia Locale**) che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

5. Il conferimento della posizione organizzativa comporta l'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 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. I Responsabili di Settore sono individuati in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere 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 e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
- c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

Art. 4 – Trattamento economico accessorio - 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 ed è finanziato attraverso le risorse del fondo ex art. 15, comma 5 del CCNL 21.05.2018.

2. Il trattamento accessorio del personale titolare di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina della vigente contrattazione collettiva nazionale.

3. 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.
4. La retribuzione di posizione, in relazione alla disponibilità finanziaria accertata, tenendo conto dell'attuale composizione del fondo, può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00, pari al valore definito con il contratto nazionale in vigore.
5. La quota per l'erogazione della retribuzione di risultato, da corrispondere alle P.O., non può essere inferiore al 15% del fondo complessivo finalizzato all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste dal proprio ordinamento. Per l'anno 2019 e seguenti, fino a nuova rideterminazione, la quota da destinare all'erogazione della retribuzione di risultato è pari al 15% del fondo, eventualmente modificabile in sede di contrattazione integrativa.
6. L'indennità di risultato attesa è attribuita all'inizio dell'anno sulla base degli obiettivi assegnati, secondo i criteri generali adottati dalla contrattazione collettiva integrativa e può variare in conseguenza della valutazione finale annuale.
7. La retribuzione di risultato è corrisposta previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
8. La retribuzione di posizione e di risultato spetta anche per i periodi di congedo di maternità obbligatoria anche se il periodo coincide con la scadenza contrattuale di posizione organizzativa
9. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative è effettuata con metodologia vigente adottata con delibera di Giunta;
2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene a cura del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
3. La graduazione deve tenere conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
4. 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 criteri di graduazione di cui alla scheda di analisi e pesatura - allegato A) - che comprende n. 6 fattori e relativi punteggi da assegnare ai singoli elementi (item), per un totale di 60 punti.
5. In occasione di riorganizzazioni che comportino rilevanti modifiche funzionali, l'Organismo di Valutazione provvede ad una verifica della graduazione delle posizioni organizzative coinvolte, apportando gli eventuali correttivi.

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 e oggetto di confronto con le OO.SS.
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 anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato prevista dal precedente art. 4, di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018.
4. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato si rinvia a quanto previsto dal comma 6, art. 4.

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 dell'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 performance, attribuendo un ulteriore importo tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di attribuzione dell'incarico, nella misura percentuale, stabilita nell'atto di conferimento, 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 retribuzione di posizione dovrà rispettare i limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.05.2018.

3. La Giunta Comunale avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8 - Destinatari degli incarichi - 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 oppure, 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, il Sindaco eccezionalmente 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 i comuni possono 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 indipendentemente dalla categoria di appartenenza 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.

4. La titolarità della posizione organizzativa può essere attribuita, oltre che a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 50 CCNL 21.5.2018 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2 Dlgs n. 267/2000, inquadrati nella categoria D del sistema di classificazione del personale.

5. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono essere incaricati di posizione organizzativa (fatti salvi gli incarichi attribuiti per specifiche esigenze organizzative di ordine temporaneo a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, come previsto dall'art. 53, comma 3, CCNL 21.5.2018 per gli enti privi di dirigenza).

6. E' possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato di cui al comma 1 di altri enti, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018.

7. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico di posizione organizzativa a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018, il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diversi sedi, è incrementato di un valore percentuale che dovrà essere definito nell'atto di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa, per un importo non superiore al 30% del valore della stessa nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018.

8. L'incarico di posizione organizzativa può essere conferita in via del tutto eccezionale anche al Segretario Comunale, in attesa della definitiva attribuzione ad altro dipendente da individuarsi in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati nel programma amministrativo, alla complessità della struttura interessata, delle attitudini, dei requisiti culturali posseduti e delle capacità professionali, nonché delle specifiche competenze organizzative e delle esperienze di direzione eventualmente maturate, purché attinenti all'incarico.

9. Al fine di conferire gli incarichi di posizione organizzativa, si individuano i dipendenti in possesso dei prescritti requisiti di cui al comma 1, come risulta nelle schede di analisi redatte dal Nucleo di Valutazione. In sede di prima applicazione e fino alla scadenza naturale del mandato elettorale sono confermati gli attuali incarichi.

10. Il Sindaco, sentito il Segretario Comunale e informato l'Organismo di Valutazione, conferisce l'incarico mediante atto scritto e motivato.

11. L'atto di conferimento contiene le attribuzioni di funzioni e responsabilità, gli obiettivi da realizzare, la durata, nonché i sostituti, in caso di assenza o impedimento temporaneo nell'esercizio delle funzioni di posizione organizzativa.

12. In mancanza di candidature totali o parziali il Sindaco può, comunque, affidare, previa informazione all'Organismo di Valutazione, l'incarico di posizione organizzativa al personale o al Segretario Comunale, in possesso dei prescritti requisiti.

13. L'affidamento dell'incarico di posizione organizzativa a soggetti esterni, mediante assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, comma 1, ovvero con contratti stipulati ai sensi del comma 2, al di fuori della dotazione organica, nei limiti delle percentuali consentite dalla normativa vigente, nonché attraverso le convenzioni di cui all'art. 30 del D.Lgs. 267/2000 e all'art. 14 del CCNL "Funzioni Locali" 2002/2005 è previsto, fermi restando i requisiti richiesti per la posizione di lavoro da ricoprire, qualora non sia stato possibile conferire gli incarichi di posizione organizzativa con le modalità previste nei commi precedenti ovvero se ne reputi la indefettibile necessità organizzativa.

Art. 9 - Durata dell'incarico

1. L'incarico di responsabile apicale, titolare di posizione organizzativa viene conferito per un periodo di norma non superiore a tre (3) anni; fatto salvo che il periodo di attribuzione non può in ogni caso superare la durata dell'ordinario mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce e fatto salvo altresì quanto previsto in caso di revoca. Detti incarichi non richiedono accettazione.

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.

3. Il Sindaco neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.

4. Gli incarichi di posizione organizzativa sono rinnovabili con atto scritto e motivato.

5. Nel caso di cessazione anticipata del mandato sindacale i titolari di posizioni organizzative continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla scadenza naturale dell'incarico.

Art. 10 - Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza del termine fissato nell'atto di conferimento, con atto scritto motivato:

a) per intervenuti mutamenti organizzativi, in occasione di processi di riorganizzazione o, comunque, per esigenze organizzative riconducibili al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità di mantenimento della posizione di lavoro;

b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Viene considerata negativa la valutazione non superiore ad 1/3 della valutazione massima.

2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati 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, sentito il Segretario Comunale, il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

5. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Art. 11 - Sostituzione in caso di assenza

1. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del responsabile di Posizione Organizzativa, le funzioni vengono svolte da altro titolare di Posizione Organizzativa o dal Segretario comunale, come stabilito nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

2. In caso di assenza che comporti la sospensione della retribuzione di posizione, il responsabile della Posizione Organizzativa può essere provvisoriamente sostituito con disposizione formale, con altro dipendente di categoria D, previo espletamento delle procedure previste dalla presente disciplina.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, al sostituto spetta la retribuzione di posizione nel valore della Posizione Organizzativa sostituita e la retribuzione di risultato riferita al periodo temporale della sostituzione, nei limiti di quella non corrisposta al sostituto, a seguito di valutazione annuale.

4. La sostituzione del responsabile di Posizione Organizzativa può avvenire anche mediante l'attribuzione delle funzioni *ad interim* ad un altro titolare di Posizione Organizzativa, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dalla presente disciplina, al quale compete il riconoscimento della retribuzione di risultato del presente regolamento.

Art. 12- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.

2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 13 - Disposizioni transitorie

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31.3.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono e possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo all'attuazione delle procedure e dei relativi criteri di cui alla presente disciplina e comunque non oltre il 20.05.2019.

Art. 14 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore il giorno/...../.....

ALL. A – SCHEDA CRITERI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La graduazione delle posizioni organizzative fra il valore minimo e il valore massimo, rispettivamente di € 5.000,00 e € 16.000,00 (CCNL Funzioni Locali 21.5.2018) viene effettuata sulla base dei fattori di seguito indicati:

- ✓ rilevanza strategica della posizione
- ✓ gestione delle risorse umane in relazione al numero dei dipendenti assegnati
- ✓ complessità e frequenza delle relazioni con soggetti esterni e/o interni
- ✓ competenze e conoscenze necessarie per l'assolvimento delle funzioni e complessità dell'attività di studio e ricerca insite nella posizione
- ✓ le decisioni, cioè il grado di complessità dei problemi affrontabili dalla posizione, nonché l'ampiezza delle soluzioni prospettabili
- ✓ la responsabilità, cioè la rilevanza e l'esposizione al rischio di ogni posizione, sia su aspetti di natura economica che organizzativa

Per ciascun fattore sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 60.

Spetta al nucleo di valutazione effettuare la pesatura delle posizioni.

I fattori di valutazioni vengono sviluppati nei seguenti termini:

RILEVANZA STRATEGICA

Misura l'importanza attribuita a ciascun settore in relazione alle linee programmatiche di mandato e al piano strategico di gestione.

INDICATORE	PESATURA
Bassa	massimo 2 punti
Sufficiente	da 3 a 4
Buona	da 5 a 7 punti
Elevata	da 8 a 10 punti

PERSONALE

Misura il grado di complessità organizzativa e gestionale in relazione al numero di dipendenti assegnati al settore.

INDICATORE	PESATURA
1 dipendente	3 punti
Fino a 3 dipendenti	6 punti
Fino a 7 dipendenti	8 punti
Da 8 dipendenti e oltre	10 punti

COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI

Misura il grado di rilevanza e frequenza dei rapporti con interlocutori interni, esterni ed istituzionali. Le relazioni possono essere di scarsa rilevanza contenutistica, prevalentemente di natura indiretta

(epistolare), limitate all'interno del settore, oppure vaste e significative, di natura diretta ed indiretta, finalizzate alla soluzione di problemi rilevanti e comportare un trasferimento di informazioni elaborate e complesse.

INDICATORE	PESATURA
Bassa	massimo 2 punti
Sufficiente	Da 3 a 4 punti
Buona	da 5 a 7 punti
Elevata	da 8 a 10 punti

COMPETENZE E CONOSCENZE NECESSARIE PER L'ASSOLVIMENTO DELLE FUNZIONI E COMPLESSITA' DELL' ATTIVITA' DI STUDIO E RICERCA INSITE NELLA POSIZIONE

La valutazione è effettuata con riferimento alla capacità di analisi e sintesi, alla capacità di comunicazione, al grado di conoscenze specialistica monospecialistica o plurispecialistica, alla necessità di aggiornamento richieste dalla posizione.

VALUTAZIONE	PESATURA
scarsa	massimo 2 punti
Sufficiente	Da 3 a 4 punti
Buona	da 5 a 7 punti
Elevata	da 8 a 10 punti

RESPONSABILITA' ECONOMICHE E ORGANIZZATIVE

La valutazione è effettuata considerando il grado di responsabilità richiesto dalla posizione che può essere limitato e circoscritto alla svolgimento delle proprie mansioni, con limitate responsabilità economiche oppure prevedere ampie responsabilità e margini di discrezionalità elevati, ampie responsabilità di proposta per la gestione del budget assegnato, un significativo grado di influenza sull'equilibrio della risorse assegnate, rilevante ampiezza dell'attività di coordinamento e direzione.

VALUTAZIONE	PESATURA
scarsa	massimo 2 punti
Sufficiente	Da 3 a 4 punti
Buona	Da 5 a 7 punti
Elevata	da 8 a 10 punti

COMPLESSITA' DEI PROBLEMI AFFRONTATI E AMPIEZZA DELLE SOLUZIONI PROSPETTABILI

Il fattore viene valutato in relazione alla complessità dei problemi da affrontare e degli schemi di riferimento per risolverli, ai margini interpretativi più o meno ampi.

VALUTAZIONE	PESATURA
scarsa	massimo 2 punti
Sufficiente	Da 3 a 4 punti
Buona	da 5 a 7 punti
Elevata	da 8 a 10 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Una volta effettuata la pesatura delle posizioni organizzative la retribuzione di posizione viene determinata facendo riferimento alle seguenti fasce:

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 15 punti	da € 5.000,00 a € 7.900,00
da 16 a 30 punti	da € 7.901,00 a € 10.500,00
da 31 a 45 punti	da € 10.501,00 a € 13.300,00
da 46 a 60 punti	da 13.301,00 a € 16.000,00

Se le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative non saranno sufficienti a coprire interamente gli importi risultanti dalla pesatura delle posizioni, detti importi verranno ridotti proporzionalmente fino a concorrenza delle risorse stanziate.