

COMUNE DI ERCHIE

(Provincia di Brindisi)

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(approvato con deliberazione G.C. n. 52 del 08/04/2019 e così come modificato con deliberazione di G.C. n. 136 del 23/10/2019)

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle P.O., ai sensi del combinato disposto degli artt. 13, 14, 15 e 17 del CCNL del 21 maggio 2018.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

Art. 2

Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Il Comune di Erchie istituisce le posizioni organizzative esclusivamente per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative (Settore) di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Le strutture apicali o Settori, nei quali il Comune di Erchie si articola, sono attualmente pari a n. sei unità, così come definiti con deliberazione di G.C. n. 88 del 30.06.2017, ad oggetto *“Definizione della nuova struttura organizzativa dell’ente e relativo funzionigramma. Approvazione.”*
3. Il conferimento dell’incarico di P.O. comporta lo svolgimento, da parte dell’incaricato, di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzato da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
4. I compiti dell’incaricato di P.O. sono, a titolo esemplificativo, quelli espressamente elencati al comma 3 dell’art. 107 del D. Lgs. 267/2000.

Art. 3

Durata degli incarichi

1. L'incarico di posizione organizzativa ha una durata massima pari ad anni tre, salvo esigenze temporanee o eccezionali che prevedano una durata minore ma, comunque, non inferiore ad un anno, e verrà affidato con decreto dal Sindaco, previo rispetto di quanto previsto dall' art. 5. Con il medesimo decreto è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui al successivo art. 7.
2. Gli incarichi possono essere rinnovati per una sola volta e per uguale periodo. Qualora il rinnovo è disposto dal medesimo Sindaco che ha conferito l'incarico in scadenza, si procede senza necessità di applicare la procedura di cui al successivo art. 5.
3. Il rinnovo è opzione che il sindaco esercita senza alcuna motivazione, anche nel caso del mancato rinnovo, ovvero di rinnovo solo di alcuni degli incarichi, senza che ciò faccia sorgere in capo al dipendente alcun diritto soggettivo o pretesa economica di alcun genere.

Art. 4

Revoca, rinuncia e rotazione dell' incarico

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione non positiva della performance individuale.
2. La revoca comporta la perdita, da parte del dipendente titolare della retribuzione di posizione. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
3. In caso di revoca anticipata conseguente a valutazione non positiva, l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato, anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. Il titolare di P.O. può rinunciare all'incarico conferitogli solo nel caso in cui lo stesso non risulti apicale nell'area, mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con preavviso di almeno 90 giorni.
5. E', in ogni caso, facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico al fine di contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.
6. Ogni incarico, nel rispetto del Piano della Prevenzione della Corruzione, oltre ad essere obbligatoriamente assoggettato alla c.d. "*rotazione straordinaria*" che verrà applicata, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. 1-quater D.Lgs. 165/2001, al

verificarsi di fenomeni corruttivi, potrà essere sottoposto alla c.d. “*rotazione ordinaria*”, ogni qual volta la Giunta deliberi un nuovo organigramma dell’Ente che ridetermini una diversa distribuzione delle competenze, dei servizi e del personale stabilendo, compatibilmente al presente regolamento, ogni altra disposizione riguardante il conferimento, la durata e quant’altro necessario ad assicurare la rotazione.

Art. 5

Procedura per la selezione dei titolari delle posizioni organizzative

1. Ai sensi dell’art. 14 del CCNL del 21.05.2018, il conferimento della titolarità della P.O. verrà effettuata mediante una procedura comparativa finalizzata alla scelta del dipendente con il profilo di competenza più adatto cui affidare l’incarico.
2. I requisiti necessari per partecipare alla selezione sono il possesso del diploma di laurea ovvero un diploma di scuola media superiore e l’appartenenza alla categoria giuridica D1.
3. Al fine di valutare le candidature dei soggetti potenzialmente interessati a rivestire l’incarico, il Segretario Generale pubblicherà sul sito web del Comune, per un periodo di dieci giorni, un avviso riportante gli incarichi da conferire, i requisiti necessari per la presentazione della candidatura e il termine di presentazione delle domande.
4. Ogni dipendente in possesso dei requisiti necessari potrà presentare domanda per ricoprire uno o più incarichi di P.O., presentando una o più istanze ed allegandovi il curriculum professionale.
5. Il Segretario Generale, eventualmente avvalendosi della collaborazione dell’O.I.V., valuterà i profili dei soggetti che hanno presentato la candidatura secondo i criteri generali, meglio specificati nella tabella A) allegata alla presente deliberazione. In ogni caso, il Segretario, qualora lo ritenga opportuno, potrà disporre dei colloqui individuali al fine di valutare ed accertare meglio i requisiti, le attitudini e la capacità professionale, di cui all’allegato A).
6. Al termine dell’esame delle candidature e dell’eventuale colloquio, il Segretario Generale individuerà i soggetti idonei a rivestire l’incarico di titolare di P.O.
7. Il Sindaco, sulla base di tale esame preventivo, procederà poi a conferire l’incarico di responsabile di P.O.
8. In ogni caso, non potrà essere conferito l’incarico al dipendente al quale nel triennio precedente, sia stata comminata dall’U.P.D. una sanzione disciplinare superiore alla censura.

Art. 6

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 21.05.2018, nel Comune di Erchie, privo di posizioni dirigenziali e la cui dotazione organica prevede posti di categoria D, qualora 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 P.O. 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 P.O. anche a personale di categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Il Comune può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art. 7

Retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di P.O. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario. Sono fatti salvi i compensi aggiuntivi espressamente elencati dall'art. 18 del CCNL 21.05.2018.
2. L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato su cinque giorni settimanali. Il dipendente è tenuto inoltre ad effettuare l'ulteriore prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ad al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.
3. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
4. Nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.
5. La graduazione della retribuzione di posizione (c.d. pesatura) per i titolari di posizione organizzativa è di competenza dell'O.I.V.ed è determinata sulla base dei seguenti fattori o parametri, meglio specificati nella tabella B) allegata al presente regolamento.

6. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene, nel rispetto di quanto stabilito nel successivo art. 8, tenendo conto delle fasce retributive di cui alla tabella C) allegata al presente regolamento, a seconda che l'incaricato di P.O. sia inquadrato in categoria D ovvero in categoria C).

7. La pesatura, su proposta del Segretario, viene validata dall'O.I.V. e da questi trasmessa al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.

8. Il Comune, su proposta dell'O.I.V., definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per la valutazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

Art. 8

Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Annualmente la Giunta Comunale stabilisce le risorse destinate a finanziare l'importo complessivo della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite presso l'Ente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di salario accessorio del personale, come attestato dal Responsabile del servizio finanziario, attualmente definiti dal comma 2 dell'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017.

2. (abrogato con la presente deliberazione)

3. Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente regolamento, determini il superamento dei limiti di spesa di cui al comma 1, gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato sono proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa.

Art. 9

Norme finali

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno della sua pubblicazione.

2. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate per effetto dell'entrata in vigore del presente Regolamento.

3. Esso è inoltre pubblicato per 15 giorni all'Albo Pretorio del Comune e nel link "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Disposizioni Generali – Atti generali".

Tabella A) allegata alla deliberazione di G.C. n. del 23/10/2019

CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE CANDIDATURE IDONEE A RICOPRIRE L'INCARICO P.O.

Il Segretario Generale, avvalendosi della eventuale collaborazione dell'O.I.V., valuterà i seguenti requisiti:

a) Requisiti culturali e professionali (punti da 1 a 15)

Verranno valutati i seguenti elementi:

- Titolo di studio posseduto;
- Eventuali abilitazioni aggiuntive conseguite ed inerenti l'incarico da conferire;
- Corsi di formazione, anche in itinere;

b) Anzianità di servizio ed esperienza acquisita (punti da 1 a 25)

Verranno valutate:

- L'eventuale pregressa esperienza acquisita come titolare di P.O. nel Settore per il quale si invia la candidatura;
- L'eventuale esperienza maturata come titolare di P.O. presso altri enti;
- Capacità di direzione e di integrazione organizzativa espressa mediante l'assenza o la riduzione delle situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale;
- Valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
- Assenza assoluta di procedimenti e/o provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale, anche se ancora non definitivi (motivo ostativo alla nomina);

c) Attitudini (punti da 1 a 10)

Verranno valutati i seguenti elementi:

- Capacità di gestire le risorse umane affidate;
- Capacità di relazionarsi con i colleghi;
- Capacità di relazionarsi con gli organi di governo;
- Capacità di relazionarsi con i cittadini;
- Propensione ad affrontare il cambiamento

L'idoneità alla nomina di titolare di P.O. si consegue con punteggio minimo pari a 25 punti.

Tabella B) allegata alla deliberazione di G.C. n. del 23/10/2019

SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa di direzione di struttura, cioè quelli di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), [CCNL 21 maggio 2018](#), è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a) Complessità gestionale;
- b) Complessità organizzativa, compresa la funzione di direzione;
- c) Complessità professionale.

1. La complessità gestionale (max punti 30) viene graduata attraverso i seguenti fattori:

a) Dimensione organizzativa (max punti 10) si misura attraverso il numero dei dipendenti, ivi compresi quelli con contratti flessibili, il numero ed il rilievo delle collaborazioni e di altri rapporti quali LSU, ed esclusi i soggetti alle dipendenze di società che gestiscono servizi in appalto o formule simili.

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione (B) in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'Ente (A) secondo la seguente formula: $B/A \times 100$.

Alla posizione, la cui pesatura raggiunge il valore più elevato, viene attribuito il punteggio massimo mentre alle altre posizioni il punteggio è attribuito in misura proporzionale, con arrotondamento all'unità superiore.

Qualora, a seguito della proporzione operata il punteggio conseguito è inferiore a punti quattro, vengono comunque assegnati quattro punti.

b) Dimensione dei servizi (max punti 10) si misura attraverso il numero dei servizi assegnati e rilevabili dalla deliberazione di approvazione della macrostruttura.

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di servizi individuati nel modello organizzativo relativi alla posizione (B) in rapporto con il numero complessivo di servizi dell'Ente (A) secondo la seguente formula: $B/A \times 100$.

Alla posizione, la cui pesatura raggiunge il valore più elevato, viene attribuito il punteggio massimo mentre alle altre posizioni il punteggio è attribuito in misura proporzionale, con arrotondamento all'unità superiore..

Qualora, a seguito della proporzione operata il punteggio conseguito è inferiore a punti quattro, vengono comunque assegnati quattro punti.

c) Dimensione economica dei servizi (max punti 10) si misura attraverso il budget assegnato al Settore con il P.E.G. per la gestione dei servizi (spesa titolo 1[^]), per l'accertamento delle entrate proprie (entrate titoli 1[^], 2[^] esclusi i trasferimenti correnti dello Stato, 3[^] e 4[^]) e per l'esecuzione delle spese in conto capitale calcolate fino alla soglia di € 500.000,00 (spesa titolo 2[^]).

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal budget complessivo (entrate + spese) assegnato al Settore con il P.E.G. (c.d. centri di costo) (B) in rapporto alla sommatoria delle entrate e delle spese, come prima delineate, previste nel P.E.G. (A) secondo la seguente formula: $B/A \times 100$.

Alla posizione, la cui pesatura raggiunge il valore più elevato, viene attribuito il punteggio massimo mentre alle altre posizioni il punteggio è attribuito in misura proporzionale, con arrotondamento all'unità superiore.

Qualora, a seguito della proporzione operata il punteggio conseguito è inferiore a punti quattro, vengono comunque assegnati quattro punti.

2. La complessità organizzativa (max punti 50), compresa la funzione di direzione, viene graduata attraverso i seguenti fattori:

a) complessità delle relazioni verso l'esterno (max punti 35) si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità delle relazioni e rapporti intrattenuti con l'utenza, con altre P.A. ovvero con Enti sovraordinati, secondo la seguente griglia:

- servizio gestito in forma associata con altri Enti sovraordinati che richiedono la partecipazione del responsabile all'interno degli organi di gestione (es. Ambito di zona servizi sociali, A.T.O. Rifiuti, A.T.O. Gestione Risorse Idriche, Unione di Comuni, G.A.L. etc.) punti 15, senza la partecipazione del responsabile punti 10;
- servizio o funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con altre istituzioni (es. Prefettura, Corte dei Conti, Procura della Repubblica, Regione ed altre P.A., punti 10;
- servizio che si caratterizza per frequenti relazioni con l'impresa che gestisce l'appalto del servizio, punti 8;
- servizio o funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con professionisti, punti 7;
- servizio o funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con contribuenti, punti 7;
- servizio o funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con utenti e/o cittadini, punti 4;

b) attribuzione di incarichi ulteriori (max punti 15) si misura con il conferimento di gli incarichi specifici aggiuntivi alla P.O. (es vicesegretario, datore di lavoro per la sicurezza etc.) mediante l'attribuzione di punti 5 per ciascuna delle ricorrenze (ad eccezione della prima voce):

- Vicesegretario.....punti 10
- Amministrazione del patrimonio
- Gestione del contenzioso
- Attività impositiva

- Controllo del territorio
- Funzioni datore di lavoro ex d.lgs. 81/2008
- Funzioni di rappresentante dei lavoratori ex D. Lgs. 81/2008
- Funzioni di DPO
- Altro (da specificare)

3. La complessità professionale (max punti 20) viene misurata attraverso i seguenti fattori:

a) Competenze professionali (max punti 15) si misurano con il possesso di specifiche competenze professionali ricavabili in primo luogo dai titoli di studio, secondo la seguente griglia:

-La posizione richiede la conoscenza specialistica (punti 10) e/o l'abilitazione professionale (punti 15 che includono quelli della specialistica);

-La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza (punti 8);

-La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale (punti 5).

b) Altre competenze professionali (max punti 5) che si misurano con il possesso di corsi di studio di alta specializzazione (punti 2 cadauno) e/o master universitari (punti 3 cadauno) e/o abilitazioni all'esercizio di professioni (punti 5) le quali, ancorché non richieste per ricoprire la posizione, ampliano le conoscenze multidisciplinari.

Tabella C) allegata alla deliberazione di G.C. n. del 23/10/2019

FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI CATEGORIA D

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
-fino a 35 punti.....	€ 5.000,00
-da 36 a 40 punti.....	€ 6.000,00
-da 41 a 45 punti.....	€ 7.000,00
-da 46 a 50 punti.....	€ 8.000,00
-da 51 a 55 punti.....	€ 9.000,00
-da 56 a 60 punti.....	€ 10.000,00
-da 61 a 65 punti.....	€ 11.000,00
-da 66 a 70 punti.....	€ 12.000,00
-da 71 a 75 punti.....	€ 13.000,00
-da 76 a 80 punti.....	€ 14.000,00
-da 81 a 89 punti.....	€ 15.000,00
-da 90 a 100 punti.....	€ 16.000,00

FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI CATEGORIA C

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
-fino a 35 punti.....	€ 3.000,00
-da 36 a 40 punti.....	€ 4.000,00
-da 41 a 45 punti.....	€ 4.500,00
-da 46 a 50 punti.....	€ 5.000,00
-da 51 a 55 punti.....	€ 5.500,00
-da 56 a 60 punti.....	€ 6.000,00
-da 61 a 65 punti.....	€ 6.500,00
-da 66 a 70 punti.....	€ 7.000,00
-da 71 a 75 punti.....	€ 7.500,00
-da 76 a 80 punti.....	€ 8.000,00
-da 81 a 89 punti.....	€ 8.500,00
-da 90 a 100 punti.....	€ 9.500,00