

Città di Corsico

REGOLAMENTO

PER L'INDIVIDUAZIONE, IL CONFERIMENTO, LA GRADUAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE AREE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

APPROVATO CON DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N°38 DEL 6/8/2019

- a) Modificato con deliberazione del Commissario Straordinario (adottata con i poteri della giunta comunale) n. 70 del 06/07/2020 “*area delle posizioni organizzative - modifica di alcuni articoli del regolamento approvato con delibera del commissario straordinario n°38 del 6/8/2019*”**

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'Area delle Posizioni Organizzative (*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 CCNL 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.

ART. 2 AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. 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.
2. Il Dirigente definisce, per le Posizioni Organizzative istituite nel proprio Settore, gli ambiti di competenza e le responsabilità.

ART. 3 FUNZIONI E RESPONSABILITA'

1. L'incarico di Posizione Organizzativa comporta la direzione degli Uffici e dei Servizi secondo i criteri e le norme dettate dallo Statuto e dai regolamenti nonché, nell'ambito degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, l'esercizio di funzioni di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria.
2. Agli incaricati di Posizione Organizzativa competono, nell'ambito delle deleghe e delle direttive assegnate dal Dirigente di riferimento, che resta in ogni caso responsabile della attività svolte e dei risultati conseguiti, le seguenti funzioni e responsabilità:
 - a. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulla base delle direttive di massima impartite dal Dirigente;
 - b. gestione, di concerto con il Dirigente di riferimento, delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate per l'organizzazione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
 - c. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90 e delle funzioni delegate dal Dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico.
3. L'incarico di Posizione Organizzativa professionale comporta, secondo i criteri e le norme dettate dallo Statuto e dai Regolamenti, nonché 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 e responsabilità:
 - a. gestione delle attività e/o dei progetti assegnati, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b. attività di studio e ricerca caratterizzata da elevata autonomia ed esperienza;
 - c. esercizio delle funzioni di consulenza tecnica, legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
 - d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90 e delle funzioni delegate dal dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico.

ART. 4 ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, definisce per ciascun Settore le Aree di PO in base agli obiettivi strategici e alle caratteristiche dei programmi da realizzare.
2. Nel caso di strutture organizzative autonome, con funzioni specialistiche e/o di staff di supporto agli organi di governo, l'incarico di Posizione Organizzativa viene conferito dal Segretario Generale con proprio atto a dipendenti di categoria D, in possesso dei requisiti di cui all'art 5.
3. Negli altri casi le Posizioni Organizzative vengono conferite con atto di gestione organizzativa del Dirigente del Settore di riferimento con le modalità di cui all'articolo seguente.

ART. 5 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Modificato con deliberazione del Commissario Straordinario (adottata con i poteri della giunta comunale) n. 70 del 06/07/2020 "area delle posizioni organizzative - modifica di alcuni articoli del regolamento approvato con delibera del commissario straordinario n°38 del 6/8/2019"

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti dal Dirigente del Settore competente, con atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti di cat. D aventi rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
2. Per la selezione dell'incaricato sarà pubblicato apposito avviso di selezione con l'indicazione della posizione da ricoprire, delle funzioni ed attività da svolgere e della graduazione della posizione.
3. Il requisito necessario per poter partecipare alle selezioni è l'inquadramento nella categoria D. La valutazione sarà effettuata tenendo conto dei seguenti elementi:
 - a. natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b. titoli e requisiti culturali posseduti;
 - c. attitudini e le capacità professionali;
 - d. esperienze acquisite.
4. L'avviso interno, con relativo modulo di domanda, è pubblicato nella rete intranet per almeno quindici giorni.
5. La candidatura, redatta in carta semplice, deve essere sottoscritta dal candidato. Alla domanda deve essere allegato il curriculum professionale e le motivazioni personali a supporto della candidatura.
6. Ogni dipendente che vorrà presentare domanda per una o più P.O. potrà farlo, con istanze diverse, allegandovi curriculum professionale e motivazioni personali a supporto di ogni singola domanda.
7. L'individuazione del dipendente da nominare avviene tramite valutazione del curriculum e colloquio motivazionale dei candidati, entrambi da svolgere, sulla base degli elementi di cui al comma 3, da parte del dirigente responsabile del settore relativo alla posizione da ricoprire, con il supporto di un segretario verbalizzante, individuato in un dipendente di un settore diverso rispetto a quello di istituzione della posizione organizzativa.

In applicazione del principio di rotazione degli incarichi, a parità di valutazione, sarà preferito il candidato che non avrà ricoperto l'incarico nel triennio precedente.
8. La procedura di valutazione si conclude con un verbale sottoscritto dal dirigente.
9. Nel caso di assenza di candidature o di giudizio di non idoneità dei candidati, l'incarico è conferito direttamente dal dirigente ad un dipendente da lui individuato tenuto conto dei requisiti culturali, delle attitudini, delle capacità e dell'esperienza acquisiti.

ART. 6 COLLOQUIO

abrogato con deliberazione del Commissario Straordinario (adottata con i poteri della giunta comunale) n. 70 del 06/07/2020 "area delle posizioni organizzative - modifica di alcuni articoli del regolamento approvato con delibera del commissario straordinario n°38 del 6/8/2019"

ART. 7 DURATA DEGLI INCARICHI

Modificato con deliberazione del Commissario Straordinario (adottata con i poteri della giunta comunale) n. 70 del 06/07/2020 “area delle posizioni organizzative - modifica di alcuni articoli del regolamento approvato con delibera del commissario straordinario n°38 del 6/8/2019”

1. L'incarico di P.O. potrà avere durata non superiore a tre anni e verrà conferito dal dirigente del settore interessato con atto scritto e motivato, nei limiti di durata del proprio incarico dirigenziale. Il dirigente prima di conferire l'incarico di P.O., dichiara la non esistenza di situazioni, fatti o circostanze che potrebbero determinare un potenziale suo conflitto di interesse nella scelta del dipendente di categoria D a cui affidare l'incarico di P.O., ai sensi del DPR n°445/2000.
2. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'ente la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39.
3. Il titolare di P.O. che si pone in aspettativa, non determinata da situazioni di tutela della salute o non sottoposta ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto al successivo reintegro. La posizione risulta pertanto vacante. La stessa disciplina si applica al titolare di P.O. comandato presso altro ente su sua richiesta e per lo svolgimento di attività estranea alle funzioni dell'ente.
4. Gli importi che residuano dall'applicazione dei commi precedenti incrementano la quota annuale destinata alla retribuzione di risultato.

ART. 8 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi di PO possono essere revocati, con atto scritto e motivato, prima della scadenza, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale, secondo la procedura prevista dall'art. 14 del CCNL/2018 che qui si intende espressamente richiamata.
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 la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Dirigente di riferimento.

ART 9 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

Modificato con deliberazione del Commissario Straordinario (adottata con i poteri della giunta comunale) n. 70 del 06/07/2020 “area delle posizioni organizzative - modifica di alcuni articoli del regolamento approvato con delibera del commissario straordinario n°38 del 6/8/2019”

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di Posizione Organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti dall'art. 18 del CCNL del 21/05/2018, che si intendono espressamente richiamati.
3. L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario, fatti salvi i casi previsti dall'art. 18 del CCNL 21/5/2018.
4. L'incarico di P.O. è incompatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale.
5. Per la retribuzione di risultato delle P.O. viene destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato). Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, si dà atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. sono stabiliti dal contratto decentrato dell'ente.

6. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL 21/5/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75. L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL/2018.

ART. 10 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Modificato con deliberazione del Commissario Straordinario (adottata con i poteri della giunta comunale) n. 70 del 06/07/2020 "area delle posizioni organizzative - modifica di alcuni articoli del regolamento approvato con delibera del commissario straordinario n°38 del 6/8/2019"

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "B" del presente regolamento.
2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna Posizione Organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito 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 degli importi annui lordi per 13 mensilità come di seguito indicati e tenuto conto della capienza massima del Fondo di Posizione:
 - da 45 punti a 80: fino a €. 9.000,00 valore punto € 112,5
 - da punti 81 a 87: fino a €. 11.000,00 valore punto € 126,4368
 - da punti 88 a 95: fino a €. 13.000,00 valore punto € 136, 8421
 - da punti 96 a 100: fino a €. 16.000,00 valore punto € 160,00come dettagliatamente riportato nella tabella 1. Sotto i 45 punti non spetta la retribuzione di posizione.
4. In caso di superamento del Fondo di Posizione nell'assegnazione delle indennità secondi i criteri sopra stabiliti, le singole indennità di posizione devono essere riparametrate proporzionalmente fino alla concorrenza della massima capienza del budget.

ART. 11 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Modificato con deliberazione del Commissario Straordinario (adottata con i poteri della giunta comunale) n. 70 del 06/07/2020 "area delle posizioni organizzative - modifica di alcuni articoli del regolamento approvato con delibera del commissario straordinario n°38 del 6/8/2019"

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito l'incarico di PO sono valutati annualmente dal Dirigente del settore di riferimento, sulla base del sottoriportato sistema, secondo apposita scheda (allegato C), che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce
2. Nella fase ex ante, la retribuzione di risultato teoricamente spettante a ciascuna P.O. è calcolata in proporzione alla retribuzione di posizione individuale.
3. Nella fase ex post, a conclusione del processo di valutazione, la retribuzione di risultato individuale di ciascuna posizione, sarà erogata in proporzione al punteggio conseguito, con le seguenti precisazioni:
 - ✓ la valutazione inferiore al 60% del punteggio complessivo non darà diritto alla corresponsione della indennità di risultato,
 - ✓ per le valutazioni maggiori o uguali al 60% e fino a 90% la retribuzione di risultato è correlata linearmente al punteggio attribuito alla performance individuale. Pertanto ai fini del calcolo della retribuzione di risultato al punteggio ottenuto verrà applicato un sistema di valorizzazione economica punto a punto rispetto alla retribuzione teoricamente spettante
 - ✓ per le valutazioni superiori al 90% la retribuzione di risultato è pari al 100% di quella teoricamente spettante,

- ✓ le eventuali economie sul Fondo di risultato sono distribuite alle PO che hanno conseguito una valutazione positiva in misura proporzionale al punteggio conseguito.
- 4. Il dipendente incaricato di Posizione Organizzativa consegue un punteggio di valutazione del risultato in 100simi, derivante dalla somma del **punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi** assegnati da PEG/PDO/Piano delle Performance, funzioni delegate e/o direttive impartite dal Dirigente di riferimento (max 75 punti) e del punteggio derivante dalla valutazione degli **elementi accessori o comportamenti organizzativi** (max 25 punti) , come descritti dettagliatamente nell'allegato C.
- 5. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia

ART. 12 PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Entro 10 giorni dal colloquio e dalla valutazione finale, la PO può inviare al Comitato di Direzione osservazioni od opposizioni alla stessa, per motivi procedurali e/o sostanziali, al fine di ottenere una revisione della stessa in senso più favorevole. Il Comitato di Direzione, se ritiene fondata la richiesta, provvede ad invitare la PO ad un colloquio per l'esame collegiale delle osservazioni ed opposizioni e finalizzato all'eventuale componimento del dissidio. Al colloquio la PO può farsi accompagnare da un rappresentante sindacale di sua fiducia. Del colloquio e dei suoi esiti è formato processo verbale a cura di un dipendente assegnato al Servizio Risorse Umane. Il verbale con le conclusioni del tentativo di conciliazione è inviato immediatamente all'interessato. Al termine del processo di valutazione, sono redatte le valutazioni definitive che sono acquisite agli atti del SRU.

ART. 14 ABROGAZIONI

Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate le parti non compatibili del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi relative all'Area delle Posizioni Organizzative e al conferimento dei relativi incarichi

ART 15 DISPOSIZIONI FINALI

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 dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui è parte integrante.

ALLEGATO "A"

SCHEMA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

abrogato con deliberazione del Commissario Straordinario (adottata con i poteri della giunta comunale) n. 70 del 06/07/2020 "area delle posizioni organizzative - modifica di alcuni articoli del regolamento approvato con delibera del commissario straordinario n°38 del 6/8/2019"

ALLEGATO “B” CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Fattori valutativi	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
A) Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna) (fino al max punti 20)	
B) Autonomia decisionale e budget assegnato (grado di autonomia nelle decisioni prese nell’ambito dell’incarico attribuito e budget assegnato) (fino al max punti 15)	
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative) (fino al max punti 15)	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 2) aggiornamento necessario (fino al max punti 15)	
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne (fino al max punti 15)	
F) Numero delle risorse umane assegnate: DA 2 A 4 DA 5 A 10 OLTRE 10	punti 7 punti 15 punti 20	
Totale generale/100	

Allegato C

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa:

Retribuzione di posizione €

Titolare:

.....

Periodo considerato: dal / /..... al/...../.....

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	□□□(descrizione)
Obiettivo B	□□□(descrizione)
Obiettivo C	□□□(descrizione)
Obiettivo D	□□□(descrizione)
Obiettivo E	□□□(descrizione)
TOTALE		(Max 75 punti)
OBIETTIVI		

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi – oggettivi e certificati - riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

.....

.....

.....

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1	2	3	4	5
Capacità organizzativa	attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1	2	3	4	5
Capacità relazionale	orientamento all'utenza, anche interna all'ente disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	1	2	3	4	5
Problem solving	Soluzione dei problemi e situazioni critiche Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	1	2	3	4	5
Innovazione	Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1	2	3	4	5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)				

La posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (Obiettivi + Elementi accessori)

Fino a 60 punti = nessun risultato

Da 61 a 70 = 10% della posizione

Da 71 a 80 = 15% della posizione

Da 81 a 90 = 20% della posizione

Da 91 a 100 = 25% della posizione

Il Dirigente.....Il valutato

Spazio per osservazioni del valutato

.....

Tabella 1 art. 10 comma 3

PUNTEGGIO ATTRIBUITO ALLA POSIZIONE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE AI SENSI DELL' ART. 10 CO.3
80	9.000,00 €
81	10.241,38 €
82	10.367,82 €
83	10.494,25 €
84	10.620,69 €
85	10.747,13 €
86	10.873,56 €
87	11.000,00 €
88	12.042,11 €
89	12.178,95 €
90	12.315,79 €
91	12.452,63 €
92	12.589,47 €
93	12.726,32 €
94	12.863,16 €
95	13.000,00 €
96	15.360,00 €
97	15.520,00 €
98	15.680,00 €
99	15.840,00 €
100	16.000,00 €