



Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 8/6/2021

Premessa.

Il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali siglato il 21.05.2018 obbliga le amministrazioni locali a ridefinire l'intero assetto delle posizioni organizzative entro il 20 maggio di quest'anno, pena l'impossibilità di procedere al conferimento dei relativi incarichi. Ciò presuppone in prima battuta la modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal citato contratto.

Le amministrazioni devono perciò innanzitutto decidere quali e quante posizioni organizzative istituire al loro interno, scegliendo in questo ambito tra quelle preposte alla direzione di unità organizzative e le alte professionalità, senza poterne più istituire per gli uffici di staff.

Sulla base delle nuove regole (art. 13, comma 1, del CCNL del 21.5.2018), infatti, *“gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, 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 elevato grado di autonomia gestionale e 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum”.*

Il Comune, di conseguenza, deve provvedere alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative (modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi), pena l'impossibilità di procedere al conferimento dei relativi incarichi. Come chiarito dall'Aran (pareri CFL 5 e CFL 6), infatti, tutti gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, anche se con scadenza successiva al 20.05.2019 (ivi compresi anche quelli eventualmente attribuiti dopo il 21.05.2018, nel regime transitorio, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti), giungeranno comunque a scadenza entro un anno dall'entrata in vigore del contratto del personale delle funzioni locali per il triennio 2016/2018.

Il nuovo CCNL ha previsto, inoltre, un complesso intreccio di relazioni sindacali da attivare in parallelo allo scopo di ridefinire il sistema di regolazione delle posizioni organizzative.

La disciplina contrattuale in materia di posizioni organizzative e di risorse finanziarie destinate alla retribuzione dei relativi incarichi è infatti positivamente caratterizzata da un equilibrato temperamento, da un lato, della esigenza di tutela delle relazioni sindacali in materia di rapporto di lavoro e, dall'altro, da una corretta tutela dell'autonomia organizzativa degli enti.

Così, mentre l'individuazione e l'istituzione delle posizioni organizzative all'interno della macro struttura dell'ente è atto di organizzazione generale, di espressione datoriale, la graduazione economica delle stesse viene stabilita unilateralmente dagli enti, ma solo previa informazione ed eventuale successivo confronto con le OO.SS. sui criteri generali per la relativa pesatura, secondo quanto stabilito dall'art. 5, comma 3, lett. e), del CCNL del 21.5.2018.

Sulla base di quanto stabilito dal suddetto art. 5, poi, sono oggetto di confronto anche i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, nonché la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate nel caso in cui l'ente decida di tagliare le risorse destinate al salario accessorio delle posizioni organizzative.

Il **confronto** consiste in una procedura non negoziale a termine volta a favorire, ove possibile, la ricerca di una posizione condivisa sulle materie ad essa espressamente demandate, normalmente rientranti nell'autonomo esercizio dei poteri organizzativi del datore di lavoro pubblico. Esso, dunque, non si conclude con la sottoscrizione di un accordo, bensì con la semplice redazione di una sintesi delle posizioni emerse, che comunque il datore di lavoro non è in alcun modo vincolato ad accogliere.

Il confronto deve essere chiesto dai soggetti sindacali (oltre che potere essere avviato direttamente da parte degli enti) entro 5 giorni dalla ricezione della informazione e, in assenza di una convergenza di intenti, inibisce all'ente la possibilità di deliberare prima di un mese dal suo avvio.

La **contrattazione decentrata** è invece necessaria per definire i criteri generali per la determinazione dell'indennità di risultato e per stabilire una eventuale correlazione tra questa indennità e l'erogazione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (quali ad esempio gli incentivi per le funzioni tecniche). A questo proposito vale però la pena evidenziare che la contrattazione integrativa è riferita ai soli criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL), per cui eventuali elementi di ponderazione del giudizio valutativo potranno essere definiti direttamente nell'ambito del sistema di valutazione, i cui criteri generali costituiscono solo oggetto di confronto.

Il ricorso alla contrattazione integrativa si rende, inoltre, necessario anche laddove l'amministrazione abbia necessità di incrementare la spesa per le retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative attraverso una corrispondente diminuzione del Fondo risorse decentrate (art.7, comma 3, lett. u), del CCNL).

Spetta invece alle singole amministrazioni decidere, senza che siano richieste particolari forme di relazione sindacale, la quota del fondo da riservare al finanziamento dell'indennità di risultato, garantendo comunque che essa non scenda al di sotto del 15%.

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

1. Sono istituite posizioni organizzative di cui all'articolo 13 del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali del 21.05.2018
2. L'istituzione delle posizioni organizzative di direzione di strutture organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21.05.2018 remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, tenuto conto che l'ente è privo di personale con qualifica dirigenziale.
3. L'istituzione delle posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21.05.2018 richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, anche in aggiunta al conferimento di incarichi dirigenziali. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica o in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati o in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca,
4. Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 13 del CCNL sono di natura fiduciaria e possono essere conferiti con decreto del Sindaco a tutti i dipendenti di categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato e quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000. Detti incarichi possono essere conferiti a dipendenti di categoria C solamente nel caso in cui nell'ente manchino nelle categorie D i profili specifici.

Nell'ente è istituita una sola posizione organizzativa di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018, per la direzione del servizio ufficio tecnico comunale, in quanto la direzione e la responsabilità dei restanti servizi sono attribuiti al Segretario comunale.

Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti per un tempo minimo di 1 anno fino ad un massimo di 3 anni sulla base dei seguenti criteri:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nelle linee programmatiche di mandato e nel piano esecutivo di gestione/piano della performance;
 - b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
 - c) attitudini e capacità professionale in relazione ai programmi da realizzare;
 - d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati dal Sindaco con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.
4. Qualora, prima della scadenza naturale dell'incarico della posizione organizzativa, intervengano elezioni amministrative, l'incarico si considererà concluso dopo 30 giorni dall'insediamento della nuova amministrazione.

Articolo 3 - La revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. La revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - Valutazione negativa dell'attività svolta;
 - Inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'assessore di riferimento.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. Per la determinazione della valutazione negativa si rimanda al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 30 in data 30.05.2018.
4. L'inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'assessore di riferimento deve essere accertata da parte del Segretario comunale e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed una rilievo di interesse generale

Articolo 4 - La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità; la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.
2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da Euro 3.000,00 a Euro 9.500,00.
3. Il Comune definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare 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 previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico del bilancio.
4. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)". Sugli indicatori viene espresso un giudizio incrementale, in base al grado di soddisfazione di ognuno di essi; al giudizio complessivo corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue il cui punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.

5. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione (indicatori).

L'individuazione del valore dell'indennità di posizione viene stabilita dall'organo di valutazione, dopo l'adozione del decreto sindacale di nomina, a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la "pesatura" della singola posizione organizzativa. Le fasce sono:

Categoria "D"

fino a 40 punti	Euro 5.000,00
da 41 a 60	Euro 5.001,00 a Euro 9.000,00
da 61 a 80	Euro 9.001,00 a Euro 12.500,00
da 81 a 100	Euro 12.501,00 a Euro 16.000,00

Categoria "C"

fino a 40 punti	Euro 3.000,00
da 41 a 60	Euro 3.001,00 a Euro 5.000,00
da 61 a 80	Euro 5.001,00 a Euro 7.000,00
da 81 a 100	Euro 7.001,00 a Euro 9.500,00

Qualora il totale dei valori delle pesature fosse superiore al budget previsto dall'ente, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, gli importi verranno riproporzionati in modo da rispettare tale budget.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per tutta la durata dell'incarico 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, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
7. L'istruttoria tecnica ai fini della "pesatura" delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza dell'organo di valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

Allegato A - Graduazione delle posizioni di lavoro

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Fino a 1 dipendenti: fino a 4 punti Fino a 2 dipendenti: fino a 7 punti Oltre 2 dipendenti: fino a 10 punti Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: fino a 5 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 1 profili: fino a 4 punti Fino a 2 profili: fino a 7 punti Oltre 2 profili: fino a 10 punti	
	Complessità organizzativa	Fino a 1 servizi: fino a 4 punti Fino a 2 servizi: fino a 7 punti Oltre 3 servizi: fino a 10 punti	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: fino a 4 punti Media: fino a 7 punti Alta: fino a 10 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino ad Euro 100.000: fino a 4 punti Fino ad Euro 500.000: fino a 7 punti Oltre Euro 500.000: fino a 10 punti	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a 10 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a 10 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a 10 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a 10 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a 10 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			