

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



Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018;

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (art. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL vigenti in materia.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 DEFINIZIONI

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

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa,
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;

ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'incarico di posizione organizzativa comporta le seguenti funzioni:

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

ART. 4 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITÀ

L'incarico di alta professionalità comporta le seguenti funzioni:

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

Nel comune di Loro Piceno data la dimensione demografica non risultano istituite alte professionalità

ART. 5 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale, formula i criteri generali d'istituzione delle posizioni organizzative, per ciascun Settore ed il budget complessivo.

2. Ai fini dell'individuazione delle risorse di cui al comma 1 la Giunta terrà conto di:
- numero personale assegnato di categoria D e del restante personale assegnato a ciascun Settore;
 - grado di responsabilità ed ampiezza dell'impatto sociale in atti di rilevanza esterna;
 - complessità del sistema di relazioni che deve essere gestito;
 - attività gestite e loro complessità;
 - gestione efficiente del servizio anche in convenzione con altri Enti;
 - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;
3. Le posizioni organizzative vengono conferite con provvedimento del Sindaco con le modalità di cui all'articolo seguente.

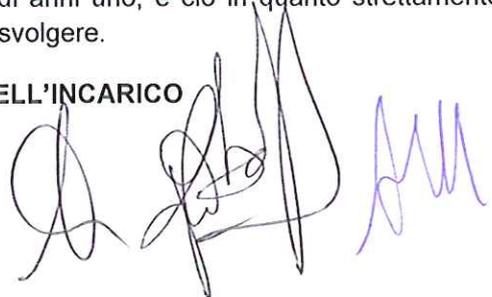
ART. 6 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Gli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni dal Sindaco con atto scritto e motivato, a dipendenti cat. D avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento,
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs 150/2009 ("Attribuzione di incarichi e responsabilità") – effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
- a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc.), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;
- 4) Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
- a) diploma di laurea,
 - b) essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato dal cat. D da almeno un anno maturato nell'ambito della medesima area di attività.
- 5) In assenza del possesso requisito, di cui al precedente comma 4, lett. a), è richiesto:
- 1. il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità) oltre ad un'anzianità di servizio di almeno tre anni con inquadramento nella cat. D.

ART. 7 DURATA DEGLI INCARICHI

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

ART. 8 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO



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

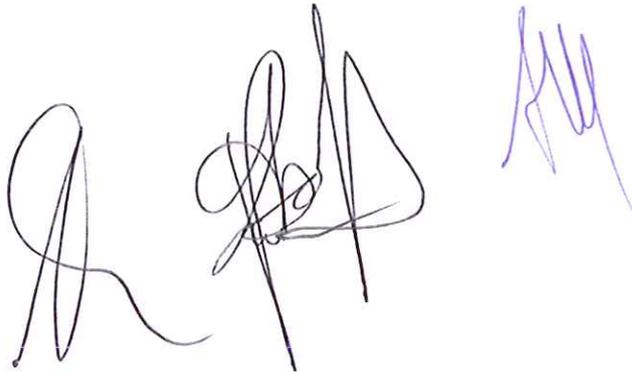
ART. 9 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

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.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno di riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g)omissis....
 - h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs.n. 50 del 2016
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

ART.10 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative o delle Alte Professionalità avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento;
2. La graduazione tiene conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, della strategicità del servizio gestito, dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, nonché dell'eventuale presenza di convenzioni attive con altri Enti;
3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:
 - per le posizioni organizzative e per le alte professionalità i valori, i cui importi vanno da euro 5.000,00 ad euro 16.000,00, da erogare in per 13 mensilità, sono così individuati:
 - da punti 60 a punti 70: €. 5.000,00;
 - da punti 71 a punti 80: 7.800,00;
 - da punti 81 a punti 84: €. 8.618,42;
 - da punti 85 a punti 95: €. 10.234,39;
 - da punti 96 a punti 100: €. 16.000,00.

Tale rimodulazione decorre dal 01.01.2020 a seguito di specifico decreto del Sindaco.

The image shows three handwritten signatures in black ink and one in blue ink. The first signature on the left is a large, stylized 'R'. The second signature in the middle is a complex, overlapping scribble. The third signature on the right is a smaller, more legible signature. The fourth signature, located to the right of the others, is written in blue ink and appears to be a stylized 'M'.

ELEMENTI DI PESATURA	Parametri di apprezzamento	Parametri di apprezzamento /n. unità di personale assegnato	Punteggio
		nr. unità	
1) Quantità e tipologia di personale assegnato	cat A e B	3	0,5 punto per dipendente
	cat C	2	1 punto per dipendente
	Cat D	1	1,5 punto per dipendente
2) Grado di responsabilità ed ampiezza dell'impatto sociale in atti di rilevanza esterna	Bassa		5
	Media		10
	Alta		20
3) Complessità del sistema di relazioni che deve essere gestito	Bassa		10
	Media		15
	Alta		20
	Molto alta		25
4) Attività gestite e loro complessità	Bassa		5
	Media		10
	Alta		15
	Molto alta		20
5) Gestione efficiente del servizio anche in convenzione con altri Enti	Nessuna collaborazione		0
	Due Enti		5
	Più di due Enti		15
6) Rilevanza della posizione rispetto ai programmi dell'amministrazione in relazione al suo programma di mandato	Bassa		5
	Media		10
	Alta		15

ELEMENTI DI PESATURA	Parametri di apprezzamento	Parametri di apprezzamento /n. unità di personale assegnato	Punteggio	Punteggio massimo raggiungibile
		nr. unità		
1) Quantità e tipologia di personale assegnato	cat A e B	3	0,5 punto per dipendente	5 punti
	cat C	2	1 punto per dipendente	
	Cat D	1	1,5 punto per dipendente	
2) Grado di responsabilità ed ampiezza dell'impatto sociale in atti di rilevanza esterna	Bassa		5	20 punti
	Media		10	
	Alta		20	
3) Complessità del sistema di relazioni che deve essere gestito	Bassa		10	25 punti
	Media		15	
	Alta		20	
	Molto alta		25	
4) Attività gestite e loro complessità	Bassa		5	20 punti
	Media		10	
	Alta		15	
	Molto alta		20	
5) Gestione efficiente del servizio anche in convenzione con altri Enti	Nessuna collaborazione		0	15 punti
	Due Enti		5	
	Più di due Enti		15	
6) Rilevanza della posizione rispetto ai programmi dell'amministrazione in relazione al suo programma di mandato	Bassa		5	15 punti
	Media		10	
	Alta		15	

