

COMUNE DI LECCE

Riferimenti normativi

Il presente regolamento è finalizzato a disciplinare l'area delle Posizioni Organizzative secondo il Nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21/05/2018 per il personale del Comparto Funzioni Locali anni 2016/2018.

ART.1

Disposizioni Generali

Il presente Regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative (art. 13,14,15 e 18 del CCNL del 21/05/2018) e stabilisce le procedure e i relativi criteri generali così come previsto dal comma 1, dell'art. 14, del CCNL del 21/05/2018 per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi.

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

Tipologia delle posizioni organizzative e collocazione nella struttura organizzativa dell'Ente

1. Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale sono tutte caratterizzate dalla assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

2. In particolare, e sulla base delle disposizioni contrattuali di riferimento, le posizioni organizzative sono ricondotte a due tipologie, opportunamente distinte in base alla natura delle funzioni svolte:

a) posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizioni che richiedono 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.

3. L'individuazione delle posizioni organizzative dovrà avvenire in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da assumere, della strategicità delle attività da esercitare, della complessità del sistema di relazioni ed, in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni.

4. In particolare, nell'individuare le posizioni organizzative coerentemente con l'assetto organizzativo del Comune di Lecce, fase che dovrà essere preceduta dalla graduazione delle posizioni dirigenziali effettuata dai dirigenti in apposita Conferenza coordinata dal Segretario Generale, occorrerà considerare e tenere presente la complessità degli specifici ambiti di intervento e gli obiettivi strategici fissati nell'ambito delle linee programmatiche di mandato; inoltre dovrà essere assicurata la maggiore efficacia dell'Ente in relazione alle competenze attribuite ed alla concreta possibilità di delegare funzioni ed ambiti autorizzativi da parte dei Dirigenti dei Settori.

ART. 3

Funzioni e competenze del personale incaricato di posizione organizzativa

1. Sono previste due tipologie di posizione organizzativa, le cui attività sono da svolgersi cumulativamente per ciascuna delle seguenti categorie a) e b):

a. *Gestione: dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura; delle risorse umane (di almeno n. 2 unità poste sotto la direzione della P.O.), finanziarie e strumentali assegnate; delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi attribuiti; dei procedimenti amministrativi dei quali è conferita la responsabilità, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/90; delle attività delegate dal dirigente relativamente a circoscritti e limitati ambiti di attività del Settore di appartenenza secondo le caratteristiche di cui al successivo art. 4.*

b. *Studio ed elaborazione di progetti complessi e/o strategici, aventi contenuti di alta professionalità,*

specializzazione ed elevata autonomia ed esperienza.

Art. 4

Modalità di delega dell'esercizio di alcune funzioni dirigenziali

1. I Dirigenti possono delegare al personale incaricato di posizione organizzativa l'esercizio di specifiche proprie competenze, compresa l'adozione di atti e provvedimenti, ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis, del Dlgs. n. 165/2001.
2. L'atto di delega deve:
 - a) assumere forma scritta;
 - b) contenere una motivazione specifica riferita alle comprovate ragioni di servizio che hanno indotto all'adozione dell'atto delegatorio;
 - c) avere un termine finale e, in ogni caso, produce effetti sino alla sua revoca o sino alla scadenza dell'incarico di posizione organizzativa qualora questo non sia rinnovato;
 - d) indicare espressamente l'oggetto specifico della delega e le apposite direttive per la realizzazione delle attività delegate, con particolare riguardo agli obiettivi e ai risultati gestionali da perseguire.
3. Il delegante è responsabile della vigilanza sulla gestione da parte del delegato e adotta i provvedimenti di indirizzo e direzione ritenuti opportuni. La delega è revocabile, con atto scritto e motivato, in ogni tempo ad opera del soggetto delegante. Il delegante può, in ogni tempo, annullare o riformare motivatamente gli atti posti in essere dal delegato o avocare a se gli atti in caso di inerzia del delegato.
4. L'esercizio delle competenze delegate non produce alcun effetto costitutivo di diritti relativi all'inquadramento giuridico o di natura retributiva fondamentale. Non si applica, in ogni caso, l'art. 2103 c.c..
5. Il sistema di valutazione permanente, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, si adegua ai principi di cui al comma precedente.

ART. 5

Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. Il dirigente di riferimento conferisce gli incarichi di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 al personale dipendente del Comune di Lecce con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, esclusivamente appartenente alla categoria D e che non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori a quelle previste dall'art.58, lett.d , CCNL 21.05.2018 nel biennio precedente alla data di attribuzione dell'incarico. Nel medesimo periodo è impeditivo dell'incarico di cui innanzi anche la sospensione dal servizio disposta dall'autorità giudiziaria superiore a 30 gg..
2. L'incarico non può eccedere la durata massima di tre anni ed è rinnovabile anche più volte con le medesime modalità.
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Dirigente - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 (*"Attribuzione di incarichi e responsabilità"*) - effettua la scelta tra il personale di categoria D, prioritariamente del Settore, tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale maturata in precedenza dal dipendente, nell'ambito dell'organizzazione del Comune o al di fuori di essa (*di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati correlati alla performance individuale; di lavorare in gruppo; ecc...*);
 - d) attitudini a ricoprire il ruolo.
4. Qualora non viene individuata nel Settore la figura professionale rispondente ai requisiti innanzi indicati, il dirigente procederà con apposito avviso interno aperto a tutti i funzionari di categoria D di cui al precedente comma 1 del Comune di Lecce.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 del vigente CCNL 21/5/2018 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nel profilo e

nella categoria di appartenenza.

6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale, con eventuale verifica intermedia in base al sistema adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo anche alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018.

Art. 6

Sostituzione e revoca dell'incarico

1. In caso di assenza ovvero di impedimento del titolare di posizione organizzativa le competenze gestionali assegnate allo stesso tornano in capo al dirigente.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato dal dirigente:

a) per intervenuti mutamenti organizzativi, all'interno del Settore;

b) per valutazione negativa della performance individuale, intesa quale il raggiungimento di una valutazione inferiore a 60/100.

3. La revoca deve essere disposta per iscritto e deve essere adeguatamente motivata.

4. L'atto di revoca comporta:

a) la cessazione dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione al dipendente delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;

b) la perdita della retribuzione di posizione connessa;

c) la non attribuzione della indennità di risultato in rapporto al periodo successivo alla revoca.

ART.7

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 del 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 ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) 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, ai sensi

dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- 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. 8

Valore delle posizioni organizzative

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" e "B" del presente regolamento.
2. La graduazione deve tenere conto di una serie di fattori, distinti per ciascuna categoria, da cui si rilevi la complessità e la rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, il numero delle risorse umane assegnate, il budget gestito nonché l'ampiezza e il contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, l'assunzione di particolari responsabilità nella gestione di progetti complessi e/o strategici di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente.
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 criteri indicati nell'allegato "A" e "B".

Art. 9

Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa, sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base del sotto riportato sistema, riportato integralmente nell'allegato "C" e sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 15% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del fondo, a seguito della liquidazione della indennità di posizione.

Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma del punteggio dei due parametri di valutazione, il primo relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 70 punti) e il secondo derivante dalla scheda relativa al comportamento organizzativo (max 30 punti).

Per il primo parametro il punteggio attribuito, in rapporto alla % media totale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, è così determinato:

- Fino al 59 % = nessun punteggio
- da 60 sino a 73 = 50 punti
- > 73 sino a 86 = 60 punti
- > 86 sino a 100 = 70 punti

Per il secondo parametro, il punteggio è attribuito in ragione della scheda individuale di valutazione del comportamento organizzativo contenuta nell'allegato "C".

La sommatoria dei punteggi correlati ai due parametri rappresenta il valore numerico in 100simi in base al quale determinare, secondo la ripartizione di seguito riportata, la percentuale da applicare all'indennità di posizione al fine di ottenere l'importo dell'indennità di risultato spettante:

- Fino a 59 punti = nessun risultato
- da 60 sino a 73 = 5% della posizione
- da 74 sino a 87 = 10% della posizione
- da 88 sino a 100 = 15% della posizione

Qualora la somma dei punteggi risulti pari o inferiore a 59 punti non sarà corrisposto alcuno compenso e l'incarico potrà essere revocato

3. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative 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 nel proprio ordinamento;

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente;
5. L'indennità di risultato, come innanzi determinata, sarà ridotta così come previsto dall'art.23 del vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 24.12.2014 (Correlazione tra compensi economici e la retribuzione di risultato - responsabili P.O.) o sulla base di successiva disposizione contrattuale decentrata.
6. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione non positiva (*cioè quando inferiore a punti 60*), 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. 10

Conferimento incarico di posizione organizzativa ad interim

1. Può essere conferito ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa.
2. In tali ipotesi, al lavoratore interessato, per la durata dell'incarico ad interim, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Ente. Nella definizione delle citate percentuali si terrà conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 11

Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme del vigente CCNL e contratti integrativi che disciplinano la materia.

Norma transitoria

Incarichi di cui all'art. 8 del CCNL del 13.03.1999 ed all'art. 10 del CCNL DEL 22.01.2004 già conferiti ed ancora in atto possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle Posizioni Organizzative, secondo l'art. 14 del CCNL del 21/05/2018, non oltre il 20/05/2019.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

FATTORI VALUTATIVI	PARAMETRO NUMERICO DI VALUTAZIONE				PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
	Minimo		Max			
A) Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto anche in relazione alle deleghe dirigenziali attribuite: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo - contabili, civili e/o penali, firma di atti con rilevanza esterna)	12		20			
B) Autonomia decisionale e budget assegnato (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)	9		15			
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	9		15			
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: Grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali, che necessitano di continui aggiornamenti;	9		15			
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne	9		15			
	nessuna	minima	media	alta		
F) Polivalenza funzionale, interdisciplinare e valenza strategica della posizione: - livello di progettualità complessa multidisciplinare e strategica (tecnica, normativa, regolamentare, di innovazione, di riorganizzazione); - Grado di polivalenza funzionale e interdisciplinare nell'Ente, - Valenza strategica della posizione;	0	4	7	10		
G) Numero delle risorse umane assegnate: - Da 0 a 2 - Da 3 a 5	- nessun punteggio - 4					

- da 6 a 10	- 7		
- oltre 10	- 10		
Totale generale		-----/100	

Riconoscimento compensi

- sino 58 compenso pari a € 8.000,00
- da 59 - 63 compenso pari a € 9.000,00
- da 64 - 68 compenso pari a € 10.000,00
- da 69 - 73 compenso pari a € 11.000,00
- da 74 - 78 compenso pari a € 12.000,00
- da 79 - 83 compenso pari a € 13.000,00
- da 84 - 88 compenso pari a € 14.000,00
- da 89 - 93 compenso pari a € 15.000,00
- da 94 - 100 compenso pari a € 16.000,00

ALLEGATO B - SCHEDE PARAMETRI PESATURA POSIZIONI DI LAVORO TIPO "b"

CRITERI	Punti Max	Parametri di valutazione	valutazione	punti	Valore attribuito
Complessità del ruolo e dell'attività e capacità necessarie per ricoprire il ruolo	47	grado di innovatività, responsabilità di prodotto e risultato	nessuna	0	
			bassa	2	
			media	4	
			significativa	6	
			rilevante	8	
		complessità dei progetti	elevata	10	
			nessuna	0	
			bassa	3	
			media	6	
			significativa	9	
		variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	rilevante	12	
			elevata	15	
			bassa	2	
			media	3	
		complessità interfunzionale e interdisciplinare	significativa	4	
			rilevante	5	
			elevata	6	
			bassa	2	
		grado di autonomia	media	3	
			significativa	4	
rilevante	5				
elevata	6				
Intensità Relazioni	16	Intensità relazioni interne con gli altri servizi/settori	bassa	2	
			media	3	
			significativa	4	
			rilevante	5	
			elevata	6	
		Intensità relazioni con soggetti istituzionali ed esterni	bassa	2	
			media	4	
			significativa	6	
			rilevante	8	
			elevata	10	
Competenza professionale	17	specializzazione ed esperienza richiesta	bassa	3	
			media	5	
			significativa	7	
			rilevante	9	
			elevata	12	
		frequenza aggiornamento	bassa	1	
			media	2	
			significativa	3	
			rilevante	4	
			elevata	5	
Strategicità	20	valenza strategica con riferimento alla complessità dei progetti	nessuna	0	
			bassa	4	
			media	8	
			significativa	12	
			rilevante	16	
			elevata	20	
	100		Tot.le		0
- sino 58	compenso pari a € 8.000,00				
- da 59 – 63	compenso pari a € 9.000,00				
- da 64 – 68	compenso pari a € 10.000,00				
- da 69 – 73	compenso pari a € 11.000,00				
- da 74 – 78	compenso pari a € 12.000,00				
- da 79 – 83	compenso pari a € 13.000,00				
- da 84 – 88	compenso pari a € 14.000,00				
- da 89 – 93	compenso pari a € 15.000,00				
- da 94 – 100	compenso pari a € 16.000,00				

Posizione organizzativa _____

Retribuzione di posizione _____

Titolare _____

Periodo considerato dal ___/___/___ al ___/___/___

Obiettivi individuali e/o da PEG/Performance	Descrizione	% ragg.to	Media totale	Punteggio attribuito su base parametrica
A				
B				
C				
D				
E				
				(min 50- max 70 punti)

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	6
Capacità Organizzativa	➤ attitudine all'impegno 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	6
Capacità relazionale	➤ orientamento all'utenza, anche interna all'utente, ➤ disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi,	1	2	3	4	5	6
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	6
Innovazione	➤ propositività ed innovatività nell'approccio al	1	2	3	4	5	6

	lavoro; ➤ ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 30 punti)

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

Riconoscimento compensi

- Fino a 59 punti = nessun risultato
- da 60 sino a 73 = 5% della posizione
- da 74 sino a 87 = 10% della posizione
- da 88 sino a 100 = 15% della posizione

il Dirigente _____

il Valutato _____

Spazio per osservazioni del valutato
