



COMUNE DI TRADATE
PROVINCIA DI VARESE

**INTEGRAZIONE REGOLAMENTO
SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI
SERVIZI IN MATERIA DI
ISTITUZIONE E VALUTAZIONE
DELL'AREA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. _____ DEL _____

Art. 1 - Definizione e campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca dell'incarico delle posizioni organizzative di cui agli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 2016/2018, sottoscritto in data 21.05.2018.
2. Le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro, attribuibili al personale di categoria "D", che richiedono lo svolgimento di funzioni di cui all'art. 13 del CCNL 2016/2018 del 21.05.2018.
3. In deroga a quanto sopra ove non siano in servizio dipendenti di categoria D o nei casi in cui non sia possibile attribuire a coloro che sono in servizio un incarico ad interim è possibile in via eccezionale conferire incarico di posizione organizzativa anche a personale di categoria C purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienza professionali per una 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
4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, trova applicazione l'art. 17 comma 6 del CCNL 21.5.2018

Art. 2 - Requisiti per l'individuazione e attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

1. Le posizioni organizzative sono individuate dalla Giunta Comunale sulla base dei criteri definiti dal CCNL e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Ente.
2. Le posizioni organizzative vengono conferite formalmente a personale dipendente con provvedimento del Sindaco.
3. Il dipendente incaricato deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici in posizioni di lavoro che richiedano significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) preparazione culturale corredata da titoli di studio relativi a materie concernenti l'incarico assegnato;
 - c) capacità di gestione di gruppi di lavoro.
4. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del servizio assegnato, le eventuali direttive e gli obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.
5. Con il conferimento dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.
6. La durata dell'incarico non può eccedere i tre anni e in ogni caso non può eccedere il mandato del Sindaco in carica al momento dell'assegnazione. Detto incarico può essere altresì rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualunque momento in base a quanto previsto dal successivo art. 6.

Art. 3 - Competenze dei responsabili incaricati di posizione organizzativa

1. Ai responsabili di posizione organizzativa compete:
 - espletare le attività istruttorie per la realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti, caratterizzati da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
 - esercitare le funzioni dirigenziali, in base a quanto previsto dalla vigente normativa e dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
 - esercitare la responsabilità procedimentale;
 - gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - adottare tutti gli atti formali necessari per il raggiungimento degli obiettivi;
 - esercitare le attività di controllo connesse al ruolo.

Art. 4 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato previsti dalle vigenti norme del CCNL, con assorbimento di tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario e le varie indennità, ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL. L'importo della retribuzione di posizione è attribuito secondo i criteri stabiliti nell'allegato A) al presente atto.
2. Per la retribuzione di risultato viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale mediante la scheda allegata sub B) al presente regolamento.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa per la durata dell'incarico viene attribuita una ulteriore quota di retribuzione di risultato del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Art. 5 - Valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative

1. Le prestazioni degli incaricati di posizione organizzativa sono soggette a valutazione annuale dei risultati in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.
2. I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo adottato dall'Ente e sono correlati:
 - a) all'individuazione degli obiettivi che ogni incaricato di posizione deve conseguire;
 - b) all'individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi.
3. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.
4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono desumibili dalla scheda di valutazione di cui in allegato sub B).
5. L'ammontare complessivo della retribuzione di risultato è definita annualmente dalla Giunta comunale, in sede di predisposizione del progetto di bilancio, nell'ambito del limite delle risorse stanziato per lo specifico fondo accessorio.

6. La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale da attribuirsi con l'impiego della scheda di valutazione allegata al presente atto e, tenuto conto del punteggio assegnato, sarà attribuita la corrispondente quota di retribuzione di risultato:
 - misura massima dell'indennità - per un punteggio positivo pari o superiore al 90%;
 - erogazione di una percentuale dell'indennità prevista, in base alla tabella allegato b;
 - nessuna erogazione per un punteggio positivo inferiore al 19%.

7. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18 comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018 (incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n.50 del 2016; compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014; compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. 104/2014; 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; 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; 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) e la retribuzione di risultato delle PO in attuazione all'art. 7 comma 4 lett. j) del medesimo CCNL si stabilisce quanto segue:
 - fino a 3000 euro di specifiche disposizioni su base di competenza annua, nessuna riduzione della retribuzione di risultato;
 - da euro 3000 ad euro 5000 di specifiche disposizioni su base di competenza annua, una riduzione del 15% della retribuzione di risultato spettante;
 - oltre euro 5000 di specifiche disposizioni su base di competenza annua, una riduzione del 30% della retribuzione di risultato spettante.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente.

9. La valutazione della performance individuale è effettuata dal Nucleo di Valutazione e sottoposta al Sindaco per l'approvazione.

10. I dipendenti incaricati di posizione organizzativa potranno motivatamente controdedurre sulla valutazione, rivolgendosi al Nucleo di valutazione entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione. Il Nucleo di Valutazione si esprime entro i successivi quindici giorni.

Art. 6 - Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa potrà essere revocato:
 - a) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;
 - b) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
 - c) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
 - d) per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
 - e) per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna delle aree.
2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco.
3. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato.