

CRITERI GENERALI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI AI RESPONSABILI DI AREA ED INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E GRADUAZIONE

Punto 1 - Conferimento degli incarichi di responsabile di area e posizione organizzativa - Criteri

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Limena, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 13 e seguenti dello stesso CCNL; nel caso in cui siano presenti all'interno della stessa area più dipendenti in categoria D si procederà all'individuazione del responsabile della struttura apicale secondo le procedure di cui al paragrafo 3 del presente punto;
2. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità di struttura apicale, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del Sindaco;
3. Nel caso in cui siano presenti all'interno della stessa area più dipendenti in categoria D, il Sindaco, assistito dal Segretario comunale, nomina i responsabili di struttura apicale e acquisisce dall'ufficio personale i curriculum, l'esperienza professionale dei dipendenti inquadrati in categoria D ed individua il soggetto da incaricare tramite colloqui individuali e tenendo conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e capacità professionali, delle esperienze acquisite e dei requisiti culturali posseduti mediante l'utilizzo dell'allegato n. 1 con la redazione di apposito verbale;
4. Le sostituzioni delle posizioni organizzative, per le sole funzioni ordinarie in caso di assenza per ferie e malattie brevi, sono previste come segue:
 - Settore I° - Servizi generali, finanziari, personale, tributi sostituito dal responsabile settore II° e in subordine dal responsabile dell'area III;
 - Settore II° - Servizi alla persona sostituito dal responsabile settore I° e in subordine dal Responsabile settore III°;
 - Settore III° - Servizi tecnici sostituito dal responsabile settore V e in subordine dal responsabile settore IV;
 - Settore IV - servizi attività economiche sostituito dal responsabile settore III° ed in subordine dal Responsabile settore I°
 - Settore V servizi economici sostituito dal responsabile settore IV ed in subordine dal responsabile settore III°

Nei casi di conflitto di interesse o di assenza prolungata dei responsabili di area saranno sostituiti dal Segretario Comunale, nel primo caso direttamente in presenza di una dichiarazione della P.O. di conflitto di interesse, nel secondo caso su specifico incarico del Sindaco.

Punto 2 - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

1. Competono al responsabile di settore e incaricato di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O) tutti i compiti previsti all'articolo 107 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL., come esemplificati nell'articolo 17 del Regolamento degli uffici e servizi.

Punto 3 - Durata e revoca degli incarichi

1. L'incarico di P.O. ha di norma una durata minima di un anno e potrà avere durata non superiore a tre anni e verrà affidato con motivato decreto dal Sindaco, notificato all'interessato.
L'incarico, potrà essere rinnovato con le medesime formalità, fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione sino alla nomina del sostituto;
2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento di cui al paragrafo 1;
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale corrispondente ad una valutazione inferiore a 70 punti su cento della scheda di valutazione individuale, secondo la procedura prevista nell'art. 14, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018, che qui si intende pienamente richiamata. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato;
4. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'ente (servizio personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione *Amministrazione trasparente*.

Punto 4 – Il trattamento economico accessorio delle posizioni organizzative

1. L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL/2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro, annui lordi per tredici mensilità;
2. La graduazione delle posizioni richiede particolare attenzione per evitare il rischio di condizionare la struttura organizzativa e l'uso dei meccanismi organizzativi e di gestione del personale ai dipendenti che, in un determinato momento, ricoprono una determinata posizione;
3. Premesso quanto sopra, viene utilizzata la metodologia concordata con il Nucleo di Valutazione, come riportata nell'allegato n. 2 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della collocazione nella struttura, complessità e specializzazione, responsabilità gestionali;
4. Il Nucleo di Valutazione, utilizzando la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, quantifica l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna area da corrispondersi per tredici mensilità;
5. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del CCNL/2018;
6. L'incarico di P.O. è incompatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale;
7. Per la retribuzione di risultato delle P.O. l'amministrazione comunale destina negli atti programmatici di gestione dell'ente una quota delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O.. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL/2018, si dà atto che i criteri generali per la ripartizione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. saranno stabiliti nel CCDI 2019/2021;
8. Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la Relazione sulla performance, il Nucleo di valutazione provvederà a proporre al Sindaco la valutazione delle P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione;

9. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL21/05/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
10. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale proveniente da altro ente o presso servizi in convenzione, sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo pari al 30% della posizione organizzativa attribuita dal Comune di Limena allo stesso lavoratore. I relativi oneri sono a carico del Comune di Limena. La misura effettiva della retribuzione di posizione e della relativa maggiorazione è riproporzionata in relazione alla durata della prestazione lavorativa resa presso l'ente. Deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Punto 5 - Incarichi ad interim ed alla categoria C

1. Gli incarichi *ad interim* previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL/2018, sono attribuiti dal Sindaco con provvedimento motivato ad altra P.O..
Agli incaricati *ad interim* spetta, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, in considerazione del fatto che tutte le tre aree in cui è organizzato il Comune vengono ritenute complesse e gravose per responsabilità;
2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico di cui al comma 1, giustificate dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale;
3. Dal momento che l'ente prevede nella sua dotazione organica dipendenti inquadrati in categoria D, non si applica l'art. 13, comma 2, ultimo periodo, del CCNL/2018;
4. In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 17, commi 3, 4 e 5, del CCNL/2018, si prevede ove non sia possibile attribuire un incarico ad interim di P.O. alla categoria D per carenza delle competenze professionali, in via eccezionale e temporanea, l'attribuzione dell'incarico di P.O. a dipendenti in categoria C in possesso delle seguenti capacità ed esperienze professionali e con le medesime procedure previste per il conferimento dell'incarico di P.O. della categoria D:
 - possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore;
 - esperienza almeno quinquennale nell'area oggetto di conferimento di incarico;L'incarico potrà avere durata massima di un anno, salvo il caso di eventuale reiterazione, giustificata dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale. In tale ipotesi si potrà procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Punto 6 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

1. La graduazione o valutazione del peso della singola posizione organizzativa, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal Nucleo di valutazione.

Punto 7 - Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina per gli incarichi di P.O. sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

Metodologia per la selezione del candidato

Posizione organizzativa area _____ candidato: _____

AMBITI DEL COLLOQUIO**A) NATURA E CARATTERISTICA DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE**

FATTORI
Ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa – soluzioni organizzative proposte
Complessità dei programmi da realizzare – soluzioni organizzative proposte

B) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI

FATTORI
Grado di competenza specialistico professionale rispetto alle funzioni da svolgere
Capacità relazionale con gli amministratori, segretario comunale, colleghi e collaboratori, utenti e cittadinanza
Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne
Capacità di gestire efficientemente le risorse umane affidate

C) ESPERIENZE ACQUISITE

FATTORI
Esperienza acquisita presso il comune nella categoria D nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa
Esperienza acquisita presso il comune in qualità di posizione organizzativa
Esperienza acquisita presso il comune in qualità di incaricato di sostituzione responsabile

D) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

FATTORI
Titolo di studio
Possesso di abilitazione professionale

SCHEMA GRADUAZIONE DELLE P.O.

(Art. 15, comma 2, CCNL/2018, art. 15 del Regolamento degli uffici, punto 3 del presente documento)

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri (art. 15 Reg. uff.):

- Dimensioni ed articolazioni della struttura organizzativa (30);
- Entità e complessità delle risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate (30);
- Complessità delle procedure, della tecnologia e della normativa (20);
- Dimensione e qualità dell'ambiente di riferimento e dei destinatari, interni ed esterni, dell'attività della struttura (20);

Per ciascun criterio sono identificati degli indicatori, complessivamente 10, i cui punteggi massimi ai fini della pesatura, sono desunti da elementi aritmetici nei casi in cui vi siano dati certi, che quindi consentano la attribuzione del punteggio massimo al settore maggiormente dotato ed in proporzione agli altri, OPPURE dai gradi valorizzati dal Nucleo negli altri casi; per questi casi in ciascun indicatore viene indicata la modalità di valutazione cui il Nucleo deve attenersi motivandone nel verbale/scheda la scelta:

- grado MASSIMO di complessità/professionalità/impegno : punteggio da 9 a 10 e decimali intermedi,
- grado ALTO di complessità/professionalità/impegno : punteggio da 8 e decimali intermedi,
- grado MEDIO di complessità/professionalità/impegno : punteggio da 7 e decimali intermedi,
- grado SUFFICIENTE di complessità/professionalità/impegno : punteggio da 6 e decimali intermedi,
- grado INFERIORE di complessità/professionalità/impegno/punteggio da 5 e decimali intermedi;
- grado BASSO di complessità/professionalità/impegno : il punteggio da 1 a 4 decimali.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100. I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

1. DIMENSIONI ED ARTICOLAZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
a) Numero dei servizi/unità operative da coordinare e gestire per l'espletamento dell'attività di settore, attribuendo il punteggio massimo al maggiore e gli altri in proporzione (n. 14 totali come da delibera di G.C. n. 120 del 13/09/2016 di riorganizzazione)	Punti __ su max 10 (punti 2,5 x _ serv)
b) Personale assegnato alle U.O. secondo la ordinaria previsione organica, attribuendo il punteggio massimo al maggiore e gli altri in proporzione (n. 28 totali come da delibera G.C. 147 del 2018 di fabbisogno personale)	Punti __ su max 10 Punti 1,25 x _ dipen)
c) Impegno e flessibilità nel ruolo rivestito rispetto all'ordinaria attività svolta dalla P.O. per la presenza nelle riunioni di organi collegiali o commissione commissurate alle ore annue, oltre a quelle che le P.O. sono tenute per CCNL (flessibilità del lavoro extra del settore, che il Nucleo valuta confrontandosi con gli Assessori preposti) grado	Punti _ su max 10

2. ENTITÀ E COMPLESSITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE, STRUMENTALI ED UMANE ASSEGNATE: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE (il massimo assegna 10 punti, gli altri sono riproporzionati)	PESATURA
a) Entità e complessità desunta dalla quantità di provvedimenti comunque denominati (determine, autorizzazioni, concessioni, ecc., sotto il profilo quantitativo e della responsabilità del Piano Anticorruzione, attribuendo il	Punti __ su max 10 Punti __ x __)

punteggio massimo al maggiore e gli altri in proporzione ()	
b) Entità e complessità desunta dalla quantità di risorse finanziarie gestite sotto il profilo quantitativo, con esclusione dei pagamento vincolati (partite di giro) individua la rilevanza del budget di entrata/spesa (quantità delle risorse finanziarie di bilancio 2019 al netto delle partite di giro in proporzione tra i settori bilancio 2019 euro _____)	Punti ____ su max 10 Punti ____ x ____)
a) Entità e complessità desunta dai programmi informatici gestiti nell'ambito del settore (rilevanza delle funzione/programmi informatica indicati dai responsabili) grado _____	Punti ____ su max 10 Punti ____ x ____)

3. COMPLESSITA' DELLE PROCEDURE, DELLA TECNOLOGIA E DELLA NORMATIVA: PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
d) Procedimenti gestiti, come risultanti da tabelle espressamente approvate e disponibili dall'ente (ricavati dalla tabella delibera 120 del 2016 o indicati dai Responsabili) grado _____	Punti ____ su max 10 Punti ____ x ____)
e) Specializzazione richiesta dai compiti affidati in relazione alle capacità innovative e alla formazione e aggiornamento richiesti (eventuali titoli specialistici o abilitazioni richiesti per svolgimento dell'incarico nel settore) grado _____	Punti ____ su max 10

4. DIMENSIONI E QUALITA DELL'AMBIENTE DI RIFERIMENTO E DEI DESTINATARI, INTERNI ED ESTERNI, DELL'ATTIVITA' DELLA STRUTTURA: PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
b) Responsabilità interna ed esterna nelle relazioni sia verso i cittadini che verso gli altri servizi, individua la trasversalità delle relazioni (viene presa in considerazione l'ampiezza delle relazioni che richiede il servizio, se rivolto a tutta la popolazione oppure a gruppi o fasce di utenti più limitati, ed il grado di relazione con gli altri settori, che il Nucleo valuta confrontandosi con la Giunta comunale)) grado _____	Punti ____ su max 10
c) Responsabilità nei rapporti con gli organi di direzione politica, individua la strategicità in relazione ai programmi del mandato amministrativo viene presa in considerazione l'incidenza del settore sul programma presa dai documenti quali il DUP, ecc. che il Nucleo valuta confrontandosi con il Sindaco)) grado _____	Punti ____ su max 10

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE ____° SERVIZI _____	Punti ____ su max 100
--	--------------------------

Modello puntuale

Ogni punto dei 100 a disposizione corrisponde ad euro 160,00 (centosessanta/00).

L'indennità da corrispondere a ciascuna P.O. corrisponde al valore 160 moltiplicato per il peso complessivo di ciascuna P.O.

Si stabilisce che la soglia minima sia di punti 33, al di sotto del peso di punti 33, verrà comunque attribuita l'indennità minima di euro 5.000,00

Qualora il risultato della pesatura della retribuzione di posizione sia superiore alle somme stanziare dall'amministrazione ciascun anno a favore degli incarichi di posizione organizzativa, si procederà a riduzione proporzionale delle somme individuate.