

1. Criteri per il conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa [articolo 5, comma 3, lettera d) del CCNL 21 maggio 2018]

1.1 Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti a personale dipendente dell'ente o a soggetti in posizione di comando, distacco funzionale, utilizzo condiviso in convenzione, inquadrati nella categoria professionale D. Il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa a dipendenti inquadrati in categoria C è consentito in via eccezionale e nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 17, commi 3, 4 e 5 del CCNL 21 maggio 2018.

1.2 I criteri per il conferimento degli incarichi, conformemente quanto previsto dall'art. 14, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, sono i seguenti:

- natura e caratteristiche dei programmi ed obiettivi da realizzare;
- attitudini, conoscenze e capacità professionali;
- valutazione delle competenze in esito alla valutazione di performance del biennio precedente, in coerenza con l'art. 3 c. 5 e 25 c. 2 DLgs 150/2009 e s.m.i. .

1.3 Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti, con apposito atto del Sindaco, per la durata correlata ed adeguata agli obiettivi ed attività affidate e, comunque, per una durata massima pari a 3 (tre) anni, se a favore di personale dipendente a tempo indeterminato. Gli incarichi di durata inferiore a 3 (tre) anni possono essere prorogati fino alla durata massima di anni 3 (tre) con apposito atto del Sindaco.

1.4 L'affidamento degli incarichi, tenuto conto dei criteri di cui al precedente punto 1.2, è operato con atti del Sindaco sulla base della struttura organizzativa dell'ente ed al fine di corrispondere in modo ottimale alle esigenze gestionali, funzionali, di erogazione dei servizi, di conduzione dei programmi di attività e perseguimento degli obiettivi dell'ente. Gli atti di conferimento degli incarichi sono motivati in relazione all'idoneità dei soggetti individuati a ricoprire il ruolo con riferimento, in particolare, agli elementi di cui al precedente punto 1.2.

1.5 Di norma il conferimento degli incarichi è preceduto dall'emanazione di un avviso che renda noto il numero e le posizioni che si intendono assegnare. A seguito dell'avviso la scelta da parte del Sindaco avverrà sulla base del possesso dei requisiti di cui al punto 1.2, accertati anche tramite colloquio, avvalendosi eventualmente anche del Segretario generale, del Nucleo di Valutazione o di altri soggetti ritenuti idonei. Resta inteso che il Sindaco, ove non sia pervenuta alcuna candidatura idonea, potrà non attribuire la posizione o attribuirla ad un soggetto che non abbia presentato domanda, ma in possesso di tutti i requisiti previsti dall'avviso.

1.6 Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Sindaco, come prescritto dall'articolo 14 del CCNL 21 maggio 2018 e nel rispetto delle procedure e modalità ivi stabilite, per:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa della *performance* individuale accertata con le modalità di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL.

2. Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità [articolo 5, comma 3, lettera e) del CCNL 21 maggio 2018]

2.1 Agli incaricati di posizione organizzativa competono la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, in base a quanto previsto dagli articoli 15 e 17 del CCNL 21 maggio 2018. Tali trattamenti assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario. Spettano invece i compensi aggiuntivi previsti dall'articolo 18 del CCNL 21 maggio 2018 o altri espressamente attribuibili in base a norme di legge.

2.2 Le aree di posizione organizzativa delineate dalla struttura organizzativa del Comune sono oggetto di apposita graduazione, effettuata con deliberazione della Giunta comunale sulla base di una proposta tecnica del Segretario generale validata dal Nucleo di Valutazione. In esito alla graduazione, effettuata sulla posizione in astratto e secondo i criteri di seguito definiti, si determina il valore annuo lordo della retribuzione di posizione attribuita a ciascuna posizione organizzativa.

2.3 La graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata prendendo a riferimento gli indicatori e con le valorizzazioni rappresentati nella tabella allegata. Il valore di posizione della graduazione massima (100 punti) corrisponde a 16.000 euro.

2.4 In esito alla graduazione, alla posizione organizzativa viene attribuita la retribuzione di posizione proporzionale al punteggio ottenuto.

2.5 In sede di prima applicazione della metodologia di graduazione, stante la necessità di rispettare le limitazioni al trattamento accessorio complessivo, nel caso in cui il totale delle pesature superi il massimo disponibile si procederà alla riduzione pro-quota delle posizioni attribuite onde ricondurre il trattamento accessorio entro i limiti.

2.6 Nel caso di successive significative modificazioni degli assetti organizzativi che comportino la modifica del numero delle posizioni organizzative o la modifica delle competenze delle diverse posizioni, viene rideterminata la graduazione di tutte le posizioni organizzative interessate dal mutamento, che potranno essere rigrate solamente nell'ambito delle risorse disponibili sul relativo fondo.

2.7 Nei casi contemplati dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante o il cui titolare è temporaneamente assente senza diritto a percepire la relativa retribuzione, per la durata dello stesso, 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 della citata percentuale il Sindaco tiene conto della graduazione della posizione conferita ad interim, della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi. In ogni caso la retribuzione collegata all'incarico ad interim deve trovare capienza nel fondo delle posizioni organizzative.

Tabella graduazione retribuzione di posizione

n.	Fattore di valutazione	Descrizione	Peso	Grado
1	Rilevanza strategica	Rilevanza strategica degli atti da adottare in relazione agli obiettivi definiti nella programmazione dell'ente.	10	0-2 trascurabile 3-4 minima 5-6 media 7-8 elevata 9-10 molto elevata
2	Complessità organizzativa	Intensità delle relazioni con l'utenza interna ed esterna con riferimento alla conduzione di attività e procedimenti rilevanti anche per altri settori e per il complessivo funzionamento dell'ente.	10	0-2 trascurabile 3-4 minima 5-6 media 7-8 elevata 9-10 molto elevata
		Rilevanza dei rapporti gestiti in termini di visibilità ed impatto con il pubblico o con soggetti istituzionali.	10	
3	Responsabilità connessa alla posizione	Grado di responsabilità della posizione, connesse a responsabilità amministrative, contabili, civili e penali	20	0-4 trascurabile 5-8 minima 9-12 media 13-16 elevata 17-20 molto elevata
4	Complessità tecnica e amministrativa	Complessità professionale richiesta in termini di conoscenze teoriche e pratiche per un corretto ed efficace espletamento dell'incarico.	15	0-3 trascurabile 4-6 minima 7-9 media
		Frequenza e rilevanza delle innovazioni richieste sia per le modifiche legislative e regolamentari sia organizzative.	15	10-12 elevata 13-15 molto elevata
5	Entità risorse gestite	Entità delle risorse finanziarie (responsabilità di spesa o di entrata) Entità delle risorse umane assegnate	20	0-4 trascurabile 5-8 minima 9-12 media 13-16 elevata 17-20 molto elevata
Totale			100	