COMUNE DI EDOLO
Provincia di Brescia

Linee guida per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

Sommario

Art. 1 Disposizioni generali 2
Art. 2 Area delle posizioni organizzative 2
Art. 3 Criteri generali per il conferimento dell'incarico 2
Art. 4 Retribuzione di posizione e di risultato 3
Art. 5 Graduazione delle posizioni organizzative 3
Art. 6 Valutazione e retribuzione di risultato 3
Art. 7 Attribuzione incarico in deroga 4
Art. 8 Durata dell'incarico 4
Art. 9 Revoca dell'incarico 4
Art. 10 Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative 4
Art. 11 Entrata in vigore 4

Art. 1-Disposizioni generali

1. Con le presenti linee guida si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21/05/2018.

Art. 2- Area delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei principi e criteri generali contenuti nelle vigenti disposizioni legislative e contrattuali di settore nonché nel vigente Regolamento degli uffici e dei servizi dell'ente, il Comune di Edolo ha attive posizioni di lavoro di cui al punto a), comma 1, dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 21/5/2018, concernenti lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità e caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa (come già previste e disciplinate anche dalle previgenti disposizioni normative e contrattuali), denominate posizioni organizzative.
2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale ricoprono in termini di responsabilità, sulla base del proprio assetto organizzativo, le unità organizzative di massima dimensione dell'ente che ad oggi sono:

   - AREA AMMINISTRATIVA;
   - AREA ECONOMICO - FINANZIARIA;
   - AREA TERRITORIO E URBANISTICA;
   - AREA LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE.

   Le posizioni organizzative di tali aree operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità in termini di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. L'incarico di posizione organizzativa comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato (poteri gestionali a rilevanza esterna) ed è caratterizzato da contenuti di particolare professionalità. Tali incarichi sono assegnati, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dagli articoli 13, 14 e 17 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione dei criteri generali per il conferimento degli stessi, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
4. Gli incarichi di cui al comma 3 del presente articolo, revocabili ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali di settore, sono attribuiti con apposito decreto sindacale ai dipendenti classificati nella categoria D del sistema di classificazione del personale previsto dall'art. 3 del CCNL del 31/03/1999, in qualità di istruttori direttivi delle unità organizzative di massima dimensione dell'ente. Alle condizioni di cui all'art. 7 delle presenti linee guida, il Sindaco potrà attribuire con proprio decreto scritto e motivato l'incarico di posizione organizzativa anche a dipendenti classificati nella categoria C del sistema di classificazione del personale previsto dall'art. 3 del CCNL del 31/03/1999.
5. È sempre possibile, ai sensi dell'art. 53, comma 23, della Legge n. 388/2000, come modificato dall'art. 29, comma 4, della Legge n. 448/2001, ed ai sensi della deliberazione di Consiglio comunale n. 7 in data 20/03/2015, affidare con atto motivato la responsabilità di area ai componenti dell'organo esecutivo, essendo il Comune di Edolo un ente con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti.

Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua imparzialmente gli incaricati di posizione organizzativa per ciascuna area dell'ente sulla scorta del criterio della competenza professionale specifica di settore, tenendo anche conto dei programmi politici da attuare, e dei risultati conseguiti, e certificati, nei tre anni precedenti dai potenziali candidati.
2. Relativamente al criterio di competenza professionale specifica di settore sono valutabili quali requisiti di professionalità, anche alternativamente:

   a) esperienza lavorativa specifica rispetto alle principali funzioni e servizi relativi all'area di riferimento, maturata presso l'ente oppure anche presso altri enti pubblici e/o aziende private in posizioni di lavoro identiche o similari, posizioni che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;

   b) preparazione culturale correlata al conseguimento di titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) che attestano competenze e capacità professionali relative direttamente od indirettamente all'incarico da assegnare;

c) attitudini di carattere individuale, capacità di gestione di gruppi di lavoro, capacità professionali specifiche.

2. Nel caso nell'area vi fosse solo un dipendente classificato nella categoria D, l'incarico spetterà a tale dipendente in quanto in possesso della professionalità richiesta al fine dell'appartenenza a tale categoria professionale.
3. È sempre possibile, ai sensi dell'art. 53, comma 23, della Legge n. 388/2000, come modificato dall'art. 29, comma 4, della Legge n. 448/2001, ed ai sensi della deliberazione di Consiglio comunale n. 7 in data 20/03/2015, affidare con atto motivato la responsabilità di area ai componenti dell'organo esecutivo, essendo il Comune di Edolo un ente con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. Il trattamento economico accessorio di cui al punto 1 del presente articolo, può essere stanziato ed erogato solo nel rispetto delle norme di finanza pubblica che disciplinano lo stanziamento e l'erogazione di tali emolumenti.

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale, con propria apposita deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, della complessità organizzativa e gestionale delle specifiche strutture organizzative (aree) in cui l'ente è articolato, della valutazione che in tal senso deve essere fatta ai sensi di legge da un apposito Nucleo di Valutazione od organismo assimilato dalla norma, nel rispetto delle norme di finanza pubblica che disciplinano lo stanziamento e l'erogazione degli emolumenti di retribuzione accessoria, provvede a determinare il valore economico delle responsabilità delle posizioni organizzative.
2. La valutazione dovrà tenere conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna area in cui è articolato l'ente.
3. Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti commi del presente articolo sono finalizzate alla determinazione oggettiva delle retribuzioni di posizione da riconoscere alle posizioni organizzative di ciascuna area in cui è articolato l'ente. A tal fine si evidenzia che il Comune di Edolo ha attive, e sono tutt'ora vigenti, la pesatura delle attuali aree dell'ente di cui all'art. 2, comma 2, delle presenti Linee Guida, e le conseguenti determinazioni dei valori economici da assegnare alle posizioni organizzative in termini di retribuzioni di posizione, approvate con deliberazione di G.C. n. 83 in data 23/06/2011 e successive modifiche, a cui si rimanda. Potranno effettuarsi nuove pesature e conseguenti determinazioni dei valori economici da assegnare alle posizioni organizzative in termini di retribuzioni di posizione, nel rispetto dei principi di cui al comma 1 e 2 del presente articolo, che si renderanno necessarie a seguito di intervenuti cambiamenti organizzativi e/o di complessità gestionale sopravvenuta che determinano maggiori o minori responsabilità.

Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui siano stati attribuiti incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base ad un sistema di valutazione che dovrà essere adottato a tal fine dall'ente.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di posizione organizzativa dovranno essere valutati annualmente da un apposito Nucleo di Valutazione od organismo assimilato dalla norma.
3. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018 (per la retribuzione di risultato 2018, ancora da erogare, si utilizzeranno, a budget invariato, le vecchie regole stabilite dai precedenti CCNL).
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa saranno oggetto di contrattazione decentrata a cui si rimanda.

Art. 7- Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire lo svolgimento delle funzioni e dei servizi istituzionali, qualora non siano presenti in organico ovvero in servizio presso una specifica area dipendenti di categoria D, seppur presenti presso altre aree dell'ente e ad essi non sia possibile attribuire l'incarico di posizione organizzativa di tale area per carenza delle competenze professionali a tal fine richieste ovvero perché ritenuto non conveniente in termini di organizzazione del lavoro, nell'interesse dell'ente e della collettività amministrata, in considerazione della sovrapposizione dei potenziali ulteriori carichi di lavoro e delle conseguenti responsabilità, il Sindaco può conferire con atto scritto e motivato l'incarico di posizione organizzativa anche a personale appartenente alla categoria C in servizio presso quella data area in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali utilizzando, al fine dell'imparziale individuazione del dipendente al quale conferire l'incarico, i criteri generali per il di cui all'art. 3 delle presenti Linee Guida.
2. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa rivestita, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14/9/2000.

Art. 8 -Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Art. 9- Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto scritto e motivato:
   a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
   b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale ovvero in conseguenza di acclarate gravi responsabilità amministrative e/o disciplinari.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1, lett. b), dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.
3. L'atto di revoca comporta:
   a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
   b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
   c) la non attribuzione dell'indennità di risultato.
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale, prima di procedere all''adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 10 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Il dipendente incaricato della posizione organizzativa dovrà comunque garantire il minimo di 36 ore lavorative settimanali nel rispetto dell'orario di servizio appositamente determinato dall'ente.
2. Nell'ambito dell'organizzazione del proprio lavoro in termini di risultati ed obiettivi, al dipendente incaricato della posizione organizzativa non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 11 – Entrata in vigore

1. Le presenti Linee Guida, da intendersi quale allegato al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'ente, entreranno in vigore il giorno della sua approvazione.

****