

## **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

“Criteri generali per la selezione delle posizioni organizzative, per il conferimento degli incarichi e relativa graduazione delle funzioni”  
artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

- a) L'Ente ha istituito le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato (posizioni organizzative) finalizzate a:
  - lo svolgimento di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità;
- b) la complessità delle attività e delle prestazioni riferite alle posizioni organizzative si colloca tra i profili professionali appartenenti alla Categoria "D";
- c) tutte le aree previste per l'attivazione delle posizioni organizzative hanno pari dignità;
- d) l'attribuzione degli incarichi determina anche l'area di appartenenza della posizione organizzativa;
- e) il destinatario dovrà essere soggetto a delega dirigenziale con un provvedimento scritto ai sensi degli artt. 107 e 109 del D.Lgs. 267/00;
- f) gli incarichi di posizione organizzativa, in fase di prima applicazione e sperimentazione, in attesa di previsione nel regolamento per la disciplina generale del rapporto di lavoro a tempo parziale, sono costituiti come rapporti di lavoro a tempo pieno e sono individuati come "posizioni di lavoro di particolare responsabilità",
- g) eventuali incarichi di posizione organizzativa in capo a dipendenti a tempo determinato fuori dotazione organica non possono gravare sullo specifico fondo costituente le complessive "Risorse delle Posizioni Organizzative" e, pertanto, sono retribuiti con somme poste direttamente a carico del bilancio dell'Ente;
- h) i tetti minimo e massimo di retribuzione di posizione organizzativa è definito in relazione al ruolo ed ai compiti assegnati con l'incarico;
- i) la graduazione delle P.O. è effettuata con metodologia vigente adottata con delibera di Giunta;
- j) la retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00.

Il fondo per retribuzione di risultato è costituito in un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio Ente. L'indennità di risultato attesa è attribuita all'inizio dell'anno sulla base degli obiettivi assegnati, secondo i criteri adottati dall'Ente e può variare in conseguenza della valutazione finale annuale; il budget

complessivo per l'attivazione e la gestione delle posizioni organizzative è determinato annualmente.

- k) La retribuzione accessoria assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL vigente. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può comunque essere inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.
- l) La retribuzione di posizione e di risultato spetta anche per i periodi di congedo di maternità obbligatoria anche se il periodo coincide con la scadenza contrattuale di posizione organizzativa;
- m) L'attivazione di Posizioni Organizzative deve essere coerente col vigente ordinamento professionale, con l'assetto strutturale ed organizzativo, con i piani delle attività e degli obiettivi dell'Ente; di norma, gli incarichi di Posizione Organizzativa hanno durata triennale;
- n) Sulla base di specifiche esigenze e motivazioni, possono comunque essere attivate Posizioni Organizzative con durata diversa nel limite del ccnl vigente. Gli incarichi di posizione organizzativa sono formalizzati per iscritto, con specifico contratto di lavoro; sono conferiti dal Sindaco fornendo nella motivazione dell'atto scritto che formalizza l'incarico, un'adeguata giustificazione della scelta dei dipendenti effettivamente incaricati;
- o) Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico attribuito dal Sindaco uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio* per un periodo massimo di 60 giorni;
- p) L'assegnazione degli incarichi di P.O. è effettuata dal Sindaco, tenendo conto, da una parte, sotto l'aspetto organizzativo, di profilo, natura e caratteristiche del ruolo da assegnare e dei programmi da realizzare; dall'altra, sotto l'aspetto soggettivo, dell'esperienza acquisita, della capacità professionale espressa e dell'attitudine manifestata nel corso della vita professionale, della formazione tecnica e culturale, dei margini di crescita professionale, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 25 D Lgs 150 /'09 e s.m.i.

I criteri di nomina devono essere il più possibile oggettivi; i dipendenti da prendersi in considerazione sono tutti coloro che, anche soltanto in linea teorica, possedendone i requisiti, possono essere incaricati.

Qualora l'ampiezza del numero dei candidati per l'incarico di P.O. lo suggerisca, può essere attivato un procedimento selettivo.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 17 commi III segg. CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, l'Amministrazione, ricorrendone i presupposti, potrà avvalersi della facoltà di conferire incarichi di P.O. a personale della categoria "C".;

- q) il Servizio Personale, qualora si proceda secondo quanto stabilito sub "p"- terzo alinea, promuove un Bando di selezione rivolto alle categorie D (ed eventualmente alle categorie "C") dell'Ente dove si descrivono le responsabilità attribuibili, le funzioni e i programmi assegnabili e

le competenze attese. I candidati dovranno presentare istanza di candidatura con un curriculum teso a dimostrare le competenze possedute. Alla nomina si procederà previa selezione con colloquio. Per la selezione può essere istituita una commissione;

- r) Il personale incaricato di P.O. è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, essendo soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione;
- s) Il responsabile di una P.O. non può delegare ad altri dipendenti le relative funzioni in quanto ciò finirebbe per svuotare di contenuti e responsabilità la sua funzione e poiché l'istituto della delega è di competenza dei dirigenti;
- t) Fatti salvi i diritti del lavoratore/lavoratrice padre/madre e, in generale, i diritti tutelati dalla vigente normativa l'incarico assegnato al dipendente in posizione organizzativa può essere revocato anche prima della scadenza dal Sindaco per:
  - a) intervenuti mutamenti organizzativi in seno al comune, adottati nelle forme previste dalla legge;
  - b) accertamento specifico di risultati negativi dell'attività del dipendente incaricato della posizione organizzativa o motivata valutazione di merito negativa dei comportamenti.

Nell'ipotesi di revoca, il dipendente ha il diritto di essere ascoltato in contraddittorio dal Nucleo di Valutazione, per esprimere le proprie controdeduzioni, eventualmente anche con l'assistenza dell'organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce o abbia conferito mandato o da persona di sua fiducia. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. Il dipendente, in tal caso, resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza ai sensi dell'articolo 14, comma 5, del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Nel caso di assenza temporanea del dipendente collocato in posizione organizzativa, il Sindaco può procedere alla revisione organizzativa dell'ente o attribuire un incarico ad interim.

La retribuzione di risultato per la gestione ad interim può variare di un importo dal 15% dal 25% della retribuzione di posizione gestita ad interim.