



CITTÀ DI SAN SEVERO

PROVINCIA DI FOGGIA

-----<oOo>-----

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 276 del registro in data 27 Dicembre 2018

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **ventisette** del mese di **Dicembre** alle ore **11.00**, nell'apposita sala delle adunanze presso il Palazzo Comunale in San Severo, regolarmente convocata a termini di legge e di Statuto, si è riunita **la Giunta Comunale nelle persone dei sigg.ri:**

				<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
01	Francesco	Miglio	Sindaco	X	
02	Francesco	Sderlenga	Vice Sindaco	X	
03	Michele Aldo	Del Sordo	Assessore	X	
04	Raffaele	Fanelli	Assessore	X	
05	Celeste	Iacovino	Assessore	X	
06	Libera, Ondina	Inglese	Assessore	X	
07	Luigi	Montorio	Assessore	X	
08	Simona, Filomena	Venditti	Assessore	X	

Componenti n. 8 in carica n. 8 (otto) Presenti n.8 (otto) Assenti n. 0 (zero)

Presiede l'Avv. *Francesco Miglio*, nella sua qualità di Sindaco, a norma delle vigenti disposizioni.

Assiste alla seduta il Segretario Generale del Comune *Dott. Giuseppe Longo*

Accertata la legalità della seduta, essendo sufficiente il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto, precisando che sulla relativa proposta di deliberazione sono stati resi i pareri dei responsabili degli uffici, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento, in calce riportati.

Su proposta e relazione dell'Assessore al Personale, Avv. Celeste IACOVINO.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

con deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 24 maggio 2010, esecutiva ai sensi di legge, si approvava l'organizzazione dell'Ente, unitamente alla dotazione organica ed al regolamento degli uffici e dei servizi;

con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 11/06/2013, esecutiva ai sensi di legge, si modificava la dotazione organica;

l'art. 8 del suddetto regolamento degli uffici e dei servizi, rubricato "*Struttura organizzativa*", al comma 1 stabilisce che "*La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in aree, servizi, unità operative, unità di progetto e unità di staff, il cui numero, articolazione e ambiti d'intervento sono definiti, aggiornati e/o modificati, in base alle esigenze di erogazione dei servizi pubblici e/o di realizzazione del programma di mandato, con specifico provvedimento della Giunta Comunale, su proposta del Sindaco, fatta eccezione per le unità di staff la cui articolazione e ambiti di intervento sono definite direttamente dal Sindaco medesimo*";

il successivo comma 5 individua l'Area, che "*rappresenta la struttura organizzativa di massima dimensione dell'Ente deputata allo svolgimento di funzioni di direzione e coordinamento di servizi e unità operative ed è caratterizzata dall'elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa. Essa è diretta da un Direttore di Area*";

il successivo comma 6 individua il servizio come "*un reparto organizzativo caratterizzato da un complesso omogeneo di attività, e costituisce un'articolazione dell'area di cui al precedente comma 5. esso è coordinato da un Capo Servizio*";

il successivo comma 7 individua l'unità operativa come "*un'articolazione dell'area di cui al precedente comma 5, che gestisce un complesso di interventi e ne garantisce l'esecuzione in specifici ambiti della disciplina o della materia, espletando attività di erogazione di servizi alla collettività. Essa è coordinata da un Capo Unità*";

l'art. 43 del suddetto regolamento degli uffici e dei servizi, disciplina la "*Graduazione e Valutazione di posizioni organizzative*", prevedendo, tra l'altro, che l'Amministrazione comunale attribuisce, attraverso i competenti organi gestionali, specifici trattamenti economici accessori, a titolo di retribuzione di posizione e/o di incentivazione all'assunzione di particolari funzioni di responsabilità o specialistiche, al personale non dirigente preposto a ruoli di direzione e/o di coordinamento di unità organizzative, ovvero a posizioni di elevata specializzazione, mentre il successivo art. 44 disciplina la "*Valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizioni organizzative*";

l'art. 8 e successivi del C.C.N.L. stipulato in data 31/03/1999, tra l'ARAN e le OO. SS. dei lavoratori – Comparto Regioni - AA. LL., inerente la revisione del sistema di classificazione del personale, ha stabilito l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative e cioè delle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, le funzioni e compiti previsti dalle disposizioni richiamate, nei termini e condizioni stabilite dai C.C.N.L. in materia;

con propria deliberazione n. 329 del 29 dicembre 2017, esecutiva ai sensi di legge, venivano definiti i criteri e le direttive per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa per l'anno 2018, oltre ad individuare le posizioni organizzative per lo stesso anno;

successivamente, in data 21/02/2018, Aran e Organizzazioni sindacali firmavano l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro 2016/2018 del comparto Funzioni Locali, in cui rientrano anche i Comuni;

l'ipotesi è divenuta contratto collettivo nazionale di lavoro 2016/2018 del comparto Funzioni Locali con la sottoscrizione tra Aran e Organizzazioni sindacali in data 21/05/2018;

tra le novità più significative del nuovo contratto c'è l'individuazione dell'area delle posizioni organizzative con contorni giuridici molto simili alla dirigenza, tendente a colmare il vuoto normativo esistente sulla vice-dirigenza;

in particolare nel contratto c'è la possibilità di attribuire incarichi *ad interim* di altra posizione organizzativa vacante o assente a dipendenti già titolari di questa funzione, con l'attribuzione di specifica indennità aggiuntiva;

nei Comuni con dirigenza c'è la possibilità dell'inserimento in bilancio delle risorse per la remunerazione delle P.O., che vengono quindi sottratte al fondo per il trattamento economico accessorio, oltre alla possibilità, contrattualmente sancita, di individuare attraverso modifiche dei regolamenti di organizzazione, posizioni organizzative con deleghe delle funzioni dirigenziali che comportino anche la firma di provvedimenti finali aventi rilevanza esterna;

in forza di quanto sopra è stato predisposto apposito regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative, contenente, tra l'altro, i criteri di graduazione e pesatura delle Posizioni Organizzative;

detto regolamento costituisce, ad ogni effetto, parte integrante del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi di questo Comune;

il ripetuto regolamento è stato inviato alla R.S.U. ed alle OO. SS. dei dipendenti ai sensi dell'art. 4 e segg.ti del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locale sottoscritto in data 21/05/2018, senza osservazioni in merito ovvero richieste di incontro da parte dei soggetti sindacali;

VISTO il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locale sottoscritto in data 21/05/2018 dall'ARAN e dalle OO. SS. dei dipendenti, con particolare riferimento agli artt. 13, 14 e 15;

VISTO lo schema del Regolamento predisposto e ritenuto meritevole di approvazione;

VISTO lo Statuto Comunale vigente;

RAVVISATA la propria competenza in merito, a norma dell'art. 48, comma 2, del D. L.vo n. 2677/2000;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art.49, 1^ comma, del citato D. Lvo n. 267/2000, espressi dal Dirigente al Personale e dal Dirigente *ad interim* dell'Area II - Contabilità;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

1. Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di approvare il *Regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni organizzative*, composto da n. 14 articoli, che allegato costituisce parte integrante e sostanziale della presente;
3. Di riservarsi l'adozione di eventuali ed ulteriori provvedimenti in merito;
4. Di dare atto che il presente provvedimento costituisce atto regolamentare e che in caso di contrasto con norme e disposizioni contenute in regolamenti antecedenti prevalgono le norme approvate con la presente deliberazione regolamentare;
5. Di trasmettere copia della presente deliberazione al Dirigente *ad interim* dell'Area III – Personale, alle OO.SS. ed alla RSU;
6. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 -4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D. L.vo 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

PARERI - Art. 49, 1^ comma, D. L.vo n. 267/2000

III^ AREA – Servizio Personale

esaminata la suddetta proposta di deliberazione, si esprime **sotto il profilo della regolarità tecnica, il parere favorevole.**

Il Dirigente *ad interim* Area III - Personale
F.to Ing. Francesco RIZZITELLI

II^ AREA – Contabilità

esaminata la suddetta proposta di deliberazione, si esprime **sotto il profilo della regolarità contabile, il parere favorevole.**

Il Dirigente Area II - Contabilità
F.to Ing. Francesco RIZZITELLI



CITTÀ DI
SAN SEVERO

PROVINCIA DI FOGGIA

**REGOLAMENTO PER LA
DISCIPLINA DELL'AREA
DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**

(Artt. 13, 14 e 15 C.C.N.L. 21.05.2018)

(APPROVATO CON DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 276 DEL 27/12/2018)

CITTÀ DI SAN SEVERO

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICE

Articolo 1. Oggetto del Regolamento.

Articolo 2. Definizione di Posizione Organizzativa.

Articolo 3. Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.

Articolo 4. Individuazione delle posizioni organizzative e costituzione del relativo fondo per la retribuzione di Posizione e di risultato.

Articolo 5. Graduazione delle Posizioni e determinazione della relativa indennità.

Articolo 6. Funzioni e competenze delle posizioni organizzative.

Articolo 7. Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.

Articolo 8. Valutazione e retribuzione di risultato.

Articolo 9. Revoca anticipata dell'incarico di Posizione Organizzativa.

Articolo 10. Compensi professionali e retribuzione di risultato.

Articolo 11. Monitoraggio e verifiche degli incarichi.

Articolo 12. Tutela del diritto alla Privacy - Pubblicità.

Articolo 13. Norma transitoria.

Articolo 14. Norma di rinvio.

CITTÀ DI SAN SEVERO

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Articolo 1. Oggetto del Regolamento.

1. Il presente regolamento disciplina e stabilisce le procedure ed i criteri per il finanziamento, la definizione, la valutazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dai C.C.N.L. vigenti in materia, con particolare riferimento al C.C.N.L. – Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.
2. La disciplina di cui al presente atto costituisce esercizio di poteri datoriali di natura privatistica ai sensi per gli effetti dell'art. 5, comma 2, del D. L.vo n. 165/2001.

Articolo 2. Definizione di Posizione Organizzativa.

1. Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la Posizione di lavoro, individuata nell'ambito di uno o più Aree, che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto conformemente alla normativa contrattuale del comparto vigente.
2. In forza delle disposizioni di cui al precedente art. 1, l'area delle Posizioni Organizzative è composta da posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*.
3. Le tipologie di incarichi di posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del C.C.N.L. 21/05/2018 e del presente Regolamento.
4. La Posizione Organizzativa è un ruolo, individuato nei Servizi previsti all'interno delle Aree ovvero nei Servizi Autonomi in cui è articolata l'organizzazione comunale, che prevede lo svolgimento di funzioni e di attività come specificato nelle precedenti lett. a) e b) del presente articolo.
5. In conformità alla deliberazione di Giunta comunale n. 167 del 24 maggio 2010, esecutiva ai sensi di legge e successive, il Servizio è individuato come un reparto organizzativo caratterizzato da un complesso omogeneo di attività e costituisce un'articolazione dell'Area ovvero un Servizio Autonomo.
6. L'individuazione delle posizioni organizzative dovrà avvenire in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, delle caratteristiche di sovraordinazione e sottoordinazione, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni ed, in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'Ente e delle sue articolazioni. In particolare, nell'individuare le posizioni organizzative coerentemente con l'assetto organizzativo del Comune, dovrà essere

considerata la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento.

7. Il titolare di Posizione Organizzativa risponde direttamente al soggetto che lo ha nominato. Opera nel rispetto dei principi di autonomia lavorativa entro i limiti riconosciuti nell'incarico.
8. Il Dirigente con l'atto di conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa è tenuto a definire ed identificare le funzioni di propria competenza che conferisce. Le funzioni conferite dal Dirigente non sono ulteriormente delegabili ed il Dirigente è tenuto alla vigilanza sulle attività svolte dal titolare di P.O., nonché ad operare le valutazioni della performance conseguita annualmente sulla base della metodologia di valutazione stabilita nel ciclo della performance.

Articolo 3. Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti dai Dirigenti al personale dipendente a tempo indeterminato, inquadrato nell'Area nell'ambito della quale le posizioni sono costituite, classificato nella categoria D, in possesso dei requisiti richiesti.
2. Gli incarichi sono conferiti per periodi di tempo determinato non superiori a 3 anni e per un periodo minimo di 1 anno, decorrenti dalla data di conferimento dell'incarico, con atto scritto e motivato e non possono comunque avere una durata superiore all'incarico del Dirigente.
3. Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità. Alla scadenza dell'incarico non è ammesso il rinnovo tacito. È ammessa la proroga fino ad un massimo di mesi 6 (sei) per consentire l'espletamento della nuova procedura di conferimento. In caso di mancata proroga ovvero nuovo conferimento, il Dirigente assume in proprio capo la gestione delle competenze già assegnate al titolare di P.O..
4. In caso di assenza ovvero di impedimento fino a 30 giorni di calendario del titolare di Posizione Organizzativa, la competenza della gestione dello specifica struttura viene avocata dal Dirigente della direzione organizzativa cui la posizione è assegnata, salvo conferimento *ad interim* ad altro titolare di P.O..
5. Decade dall'incarico di P.O. il personale che a qualsiasi titolo sia collocato in congedo, malattia o in aspettativa retribuita o non retribuita per un periodo superiore a 30 giorni di calendario. Il Dirigente è tenuto ad assumere il provvedimento con immediatezza al fine di evitare duplicazioni di spesa o aumenti della stessa con altri conferimenti di incarico o con conferimento di incarichi *ad interim*.
6. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale interessato.
7. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
8. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
9. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
10. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o

conferisce mandato o da persona di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

11. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
12. Per gli incarichi di titolare di Posizione Organizzativa relativa ai Servizi Autonomi trovano applicazione le particolari disposizioni di cui al presente regolamento.

Articolo 4. Individuazione delle posizioni organizzative e costituzione del relativo fondo per la retribuzione di Posizione e di risultato.

1. La Giunta comunale, tenuto conto della dotazione organica dell'Ente, del programma politico-amministrativo da realizzare, della complessità delle competenze dei servizi, dell'organizzazione degli uffici e servizi, con riguardo all'individuazione di unità organizzative caratterizzate da elevato grado di autonomia ed all'indicazione di attività con contenuti di alta professionalità, decide, con propria deliberazione e su proposta del Sindaco, sentita la Conferenza dei Dirigenti, il numero delle "Posizioni Organizzative" per ciascuna Area e/o Settore/Servizio autonomo.
2. La Giunta determina, con cadenza annuale, un budget finanziario per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato agli incaricati di Posizione Organizzativa.
3. L'individuazione dei Servizi nei quali costituire le posizioni organizzative, così come l'entità dei budget da assegnare a tale scopo ai Dirigenti, dipendono da una valutazione della struttura e delle esigenze delle varie Aree comunali, effettuata dalla Giunta tenendo conto, in particolare, dei seguenti aspetti:
 - a) complessità dell'Area sotto il profilo strutturale, gestionale e di applicazione delle norme;
 - b) maggiore o minore eterogeneità degli ambiti materiali di competenza dell'Area;
 - c) dislocazione, in unica sede o in sedi diverse, dei Servizi in cui l'Area è articolata;
 - d) obiettivi di particolare valore strategico per l'Amministrazione assegnati all'Area.
4. La Giunta, in sede di determinazione annuale del fondo, procede alla conferma o alla variazione dei budget di cui al precedente comma 2 tenendo conto dell'andamento e delle esigenze delle Aree e dei Settori, come risultano evidenziate da apposita relazione da trasmettere da parte di ciascun Dirigente entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Ogni relazione dovrà contenere anche la proposta di organizzazione dei servizi assegnati per gli adempimenti della Giunta comunale come previsto dal precedente comma 1.
5. I Dirigenti determinano le competenze specifiche da attribuire alle posizioni organizzative previste nelle Aree di propria competenza, tenuto conto delle linee di attività di competenza del Servizio e dei programmi da realizzare.
6. L'incarico di Posizione Organizzativa è conferito, nel limite del budget assegnato dalla Giunta, al personale dipendente inquadrato nella categoria "D", purché non collocato a qualsiasi titolo in aspettativa, in possesso di rilevante esperienza lavorativa maturata nell'Ente, oppure anche presso altri enti pubblici ed aziende private, in posizioni di lavoro che richiedano particolari specializzazioni. L'esperienza richiesta è di almeno tre anni, maturata in posizioni lavorative che richiedano le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione. L'incarico di Posizione Organizzativa può essere conferito anche ad un dipendente di altro ente locale autorizzato a fornire la propria prestazione con il Comune purché in possesso dei necessari

- requisiti.
7. L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria durante la quale i dipendenti di categoria "D" dell'Area nel quale la Posizione Organizzativa viene istituita, a seguito di apposito avviso pubblico affisso per 10 (dieci) giorni all'Albo Pretorio e comunicato ai dipendenti medesimi a cura del Dirigente dell'Area interessata, presentano la propria candidatura a ricoprire l'incarico di cui trattasi, attraverso la trasmissione del proprio *curriculum* formativo-professionale.
8. Il Dirigente competente:
- procede alla valutazione dei *curricula* comparando gli stessi e valutando l'indice di copertura delle competenze possedute dai candidati rispetto ai requisiti richiesti;
 - convoca i candidati per il colloquio di verifica dell'idoneità ed attribuzione del relativo punteggio;
 - conferisce l'incarico con atto scritto e motivato, effettuando una valutazione dei candidati, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, posta in essere sulla base degli elementi e con attribuzione di punteggio come appresso indicato:

Tabella punteggio per gli incarichi di Posizione Organizzativa

N. ORD.	ELEMENTI di VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	Esperienza lavorativa acquisita all'interno dell'Ente con particolare riferimento delle funzioni attinenti alla Posizione da ricoprire	30	
2	Titoli di studio attinenti ai compiti propri della Posizione da ricoprire (<i>il punteggio non è cumulabile</i>): <ol style="list-style-type: none"> 1. Diploma di maturità 2. Diploma universitario e/o parauniversitario di durata triennale 3. Diploma di laurea/ Laurea specialistica 4. Abilitazione professionale 5. Dottorato di ricerca e/o Diploma di specializzazione post laurea 	6 10 16 22 25	
3	Altri titoli culturali ed esercizio di attività professionali, interne o esterne, in materia attinenti la Posizione da ricoprire (<i>il punteggio è cumulabile</i>): <ol style="list-style-type: none"> 1. Titoli di studio ulteriori, di ordine pari a quello valutato al precedente p. 2 2. Attestati di partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento e/o abilitazioni professionali, con esame finale 3. Attività professionale autonoma 4. Pubblicazioni di carattere scientifico 5. Docenze, consulenze e incarichi professionali conferiti da Enti pubblici, comprese le nomine a componenti Commissioni di gara 	15 3 3 3 3 3	
4	Valutazione dirigenziale dell'attitudine a svolgere la Posizione da ricoprire a seguito di	30	

	apposito colloquio (<i>il punteggio è complessivo</i>), inerente: a) capacità di relazione e, più precisamente, l'idoneità dei candidati a: gestire quantità e tipologie di relazioni con altre aree/servizi all'interno dell'Ente, nonché di altri Enti; b) capacità di relazione e gestire i rapporti con l'utenza; c) partecipare ai processi lavorativi dell'Ente in ragione di specifiche competenze tecniche possedute; d) capacità di gestire la prevenzione della corruzione in ragione dei processi lavorativi da affidare e della specifica conoscenza del Piano Nazionale e Comunale di Prevenzione della Corruzione e del Codice di comportamento dei dipendenti.		
		Totale 100	Totale

9. La nomina di Responsabile di un Servizio Autonomo ossia strutture organizzative autonome con funzioni specialistiche e/o di staff di supporto agli organi di governo (Posizioni Organizzative di cui al precedente art 2, comma 2, lett. b), avviene con Decreto sindacale. Per gli altri eventuali incarichi di Posizione Organizzativa relativi ai Servizi Autonomi provvederà il Dirigente dell'Area in cui il Servizio è organicamente incardinato, di concerto con il Responsabile del Servizio Autonomo.
10. Per gli incarichi di Posizione Organizzativa relativi a Servizi trasversali, provvederanno congiuntamente i Dirigenti dell'Area in cui i Servizi sono incardinati.

Articolo 5. Graduazione delle Posizioni e determinazione della relativa indennità.

1. Le posizioni organizzative, come previste dalla Giunta e come determinate nei contenuti dai Dirigenti con gli atti di organizzazione interna all'Area, sono graduate con atto della Giunta, sentito l'O.I.V./N.d.V., sulla base dei criteri di cui alla seguente tabella

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE P. O..

N.	Parametro	Punti Min/Max	Sub parametri	Valutazione	Punti
1	Complessità Organizzativa	11/31	Risorse umane gestite	Da 1 a 5 unità	1
				Da 6 a 10 unità	3
				Da 11 a 16 unità	5
				Da 17 in poi	6
			Eterogeneità attività, variabilità dei procedimenti e dei progetti	Media	4
				Significativa	6
				Rilevante	8
				Elevata	10
			Complessità dei problemi	Media	4
				Significativa	6
				Rilevante	8
				Elevata	10
			Variabilità sistema normativo di riferimento	Media	2
Significativa	3				
Rilevante	4				

				Elevata	5
2	Competenza professionale e manageriale richiesta per copertura ruolo	5/13	Esperienza, professionalità, managerialità	Media	4
				Significativa	5
				Rilevante	6
				Elevata	8
		Aggiornamento e specializzazione	Media	1	
			Significativa	2	
			Rilevante	4	
			Elevata	5	
3	Intensità relazioni	4/10	Intensità relazioni interne e con soggetti esterni, anche istituzionali	Media	4
				Significativa	6
				Rilevante	8
				Elevata	10
4	Strategicità delle attività	4/16		Media	4
				Significativa	8
				Rilevante	12
				Elevata	16
5	Responsabilità Budget (Risorse gestite)	2/6	Fino a € 2.000.000	Media	2
			Da € 2.000.001 a € 5.000.000	Significativa	4
			Oltre € 5.000.000	Elevata	6
6	Servizio Autonomo	14/24	Valutazione grado autonomia		Min 14 Max 24
	Totale	40/100			

Nel caso in cui il punteggio determinato sulla base dei criteri di cui alla precedente tabella è inferiore a punti 50, non si istituisce P. O..

Le risorse economiche destinate alle Posizioni Organizzative, decurtate della quota parte destinata al pagamento della retribuzione di risultato nella misura predeterminata dall'Amministrazione nella percentuale contrattualmente fissata, rappresentano la base per i valori economici di ciascuna P.O..

Nel caso in cui l'Amministrazione stabilisce un valore massimo della retribuzione di Posizione, l'eccedenza eventualmente esistente tra il valore economico risultante dalla formula successiva ed il valore massimo predeterminato, è utilizzata per la determinazione del valore economico delle altre P.O..

Il valore economico della singola P.O. si determina con la seguente formula:

X = Valore economico singola P.O.

R = Risorse assegnate

P = Punteggio singola P.O.

S= Somma complessiva punteggi pesatura singole P.O.

$$X = R \times P / S$$

- Nella stessa deliberazione di cui al precedente comma 1, sono determinati, per ciascuna Posizione Organizzativa, gli importi annuali della retribuzione di posizione.
- Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D 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, con esclusione del compenso per il lavoro straordinario nei casi previsti ed i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, se conformi alle disposizioni del presente regolamento.

4. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna Posizione Organizzativa. La Giunta comunale, sulla base delle risorse disponibili e determinate può stabilire un valore massimo della retribuzione di posizione.
5. Nella determinazione della suddetta graduazione, si tiene conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna Posizione Organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
6. Il valore della retribuzione di risultato non può superare i limiti previsti dal contratto nazionale di lavoro.
7. Per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, è destinato, a tale particolare voce retributiva, una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di Posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
8. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle destinate alla retribuzione di Posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di Posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
9. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di Posizione Organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra Posizione Organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è pari al 15% del valore economico della retribuzione di Posizione prevista per la Posizione Organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*.
10. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di Posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

Articolo 6. Funzioni e competenze delle posizioni organizzative.

1. L'incarico di Posizione Organizzativa comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal Dirigente, che resta comunque responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti, le seguenti funzioni e competenze:
 - a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati con l'incarico;
 - b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate, ferma restando la competenza del Dirigente relativamente alla valutazione annuale dei dipendenti;
 - c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti, ai sensi della legge n. 241/90, dal Dirigente;
 - d) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge. Non sono in ogni caso delegabili funzioni espressive dei poteri e delle facoltà direttamente tipizzanti il ruolo dirigenziale, quali gli atti fondamentali e strategici relativi alla gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali ovvero funzioni di programmazione, pianificazione ed organizzazione in posizione di supporto agli organi di governo.
2. Ai titolari di Posizione Organizzativa sono attribuibili dai Dirigenti a titolo esemplificativo le seguenti funzioni:
 - a. responsabilità plurime e complesse di procedimenti ai sensi dell'art. 5

- della legge n. 241/1990 e D. L.vo n. 50/2016 e s. m. e i;
- b. partecipazione attiva alla definizione di obiettivi ed indirizzi programmatici, sviluppando proposte di intervento nei momenti di impostazione e di coordinamento delle politiche nell'ambito dell'Ente, anche con svolgimento di prodromiche attività di approfondito studio ed analisi delle problematiche scaturenti dalle responsabilità attribuite;
 - c. adozione dei provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura tecnico-discrezionale, nei criteri predeterminati dalle leggi, dai Regolamenti, da atti generali in indirizzo;
 - d. adozione ed elaborazione dei seguenti atti: relazioni, valutazioni, attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
 - e. controllo, verifica e reporting dell'andamento e dei risultati dell'attività della propria struttura/servizio da effettuarsi con la periodicità e il grado di approfondimento richiesto dal competente Ufficio/servizio di controllo interno, secondo la metodologia indicata negli appositi regolamenti;
 - f. emanazione di direttive, ordini e circolari nell'ambito delle attribuzioni delegate e nei confronti del personale dipendente assegnato, nonché istruzioni e disposizioni per l'applicazione di leggi e regolamenti, nell'ottica della razionalizzazione standardizzazione e semplificazione delle procedure e delle metodologie di lavoro; concorso in collegialità con gli altri titolari di Posizione Organizzativa e secondo le direttive del Dirigente alla predisposizione degli strumenti previsionali e programmatici;
 - g. sulla base delle Direttive del Dirigente competente, adozione degli atti di gestione del personale assegnato, nell'ambito dei poteri e delle prerogative riconosciuti dalla legge, dai regolamenti e dal C.C.N.L. vigenti, come la concessione di permessi, ferie, autorizzazione all'effettuazione di prestazioni straordinarie, attribuzione dei trattamenti economici accessori nel rispetto della normativa di legge e di contratto;
 - h. potere di iniziativa in ordine alla richiesta di interventi disciplinari da parte del Dirigente, alle segnalazioni disciplinari all'Ufficio per i procedimenti e all'applicazione del Codice di comportamento;
 - i. partecipazione nella valutazione della performance individuale del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito e del criterio di differenziazione, con la frequenza e la periodicità stabilite nel Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente;
 - j. proposte al Dirigente in merito alle risorse umane e profili professionali necessari per lo svolgimento delle funzioni e delle attività di competenza cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione dei documenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale, e del piano annuale delle assunzioni;
 - k. segnalazione di eventuali eccedenze di unità di personale che si dovessero presentare nei servizi di competenza;
 - l. partecipazione alla definizione e alla attuazione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti in conformità al Piano di Prevenzione della Corruzione, al Codice di Comportamento e alle Direttive del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

- m. cura dell'osservanza delle disposizioni in materia di assenze del personale, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le eventuali condotte assenteistiche;
 - n. avocazione degli atti o sostituzione in caso di inadempienze, intempestività o inefficienza del personale assegnato alla propria struttura organizzativa, previa adozione di apposita diffida motivata;
 - o. ogni altro atto di gestione demandato dal Dirigente, che non comporti l'esercizio di poteri discrezionali, nonché atti di natura vincolata o implicanti mera discrezionalità tecnica.
3. Restano di competenza esclusiva del Dirigente:
- p. le proposte di deliberazione, comprensivi dei pareri ex art. 49, comma 1, del D. L.vo n. 267/2000, per gli adempimenti degli organi di direzione politica, nonché le proposte di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;
 - q. la richiesta di interventi di correzione dei bilanci, nonché del piano esecutivo di gestione;
 - r. l'adozione di provvedimenti disciplinari di competenza dirigenziale e le segnalazioni in materia all'ufficio competente;
 - s. la responsabilità complessiva della struttura, in particolare relativamente al monitoraggio ed al controllo delle attività svolte dalle Posizioni Organizzative;
 - t. l'assegnazione delle responsabilità di procedimento;
 - u. ogni altro atto di gestione non delegato espressamente al di Posizione Organizzativa.
4. Nei casi di assenza o di impedimento del Dirigente, l'incaricato di Posizione Organizzativa lo sostituisce nei limiti dei contenuti dell'incarico di P.O. e della declaratoria delle mansioni proprie della categoria "D" e del profilo professionale in possesso.

Articolo 7. Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.

1. I Dirigenti, fatto salvo quanto previsto nel precedente art. 4, comma 9, conferiscono con proprio atto di gestione, adeguatamente motivato, (determinazione dirigenziale), in conformità delle disposizioni di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 21/05/2018 e delle determinazioni da parte della Giunta comunale, gli incarichi di Posizione Organizzativa a personale di categoria "D" delle rispettive Aree in possesso dei requisiti richiesti.
2. Gli incarichi sono assegnati per la durata prevista all'art. 3 e non possono comunque avere una durata superiore all'incarico del Dirigente.
3. La motivazione del provvedimento di attribuzione dell'incarico di P.O., dovrà espressamente fare riferimento alla valutazione di merito del dipendente, da effettuarsi mediante comparazione, assumendo a valutazione i seguenti parametri:
 - a) Conoscenze, titoli culturali ed esperienze professionali; (titoli di studio e titoli professionali);
 - b) Capacità di direzione e di coordinamento;
 - c) Capacità di comunicazione;
 - d) Competenza ed esperienza acquisita,come previsto nella tabella di cui al precedente articolo 4.
4. L'atto di conferimento dell'incarico dovrà specificare:
 - a) Gli obiettivi di gestione oggetto dell'incarico. Gli obiettivi sono correlati all'attività ordinaria nonché a progetti innovativi e strategici;
 - b) La durata;
 - c) Il valore annuale della retribuzione di posizione e la percentuale massima di retribuzione di risultato;

- d) l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Articolo 8. Valutazione e retribuzione di risultato.

1. La retribuzione di risultato è corrisposta previa relazione del titolare della Posizione Organizzativa, da presentarsi entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello a cui la retribuzione si riferisce e tiene conto sia della valutazione della performance effettuata dall'O.I.V./N.d.V. e sia della valutazione della prestazione individuale effettuata dal Dirigente, con i criteri previsti dal sistema premiale dell'Ente. La retribuzione di risultato, conseguente alla valutazione, ha, come valore massimo, la percentuale della corrispondente retribuzione di posizione compresa entro la fascia percentuale prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro e provvedimenti comunali attuativi, come stabilito nel piano annuale della performance, nei limiti delle risorse previste per tale istituto.
2. La retribuzione di risultato da corrispondere annualmente è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di Posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste ed istituite. La Giunta comunale può, con provvedimento adeguatamente motivato, aumentare la percentuale minima del 15%.
3. Le retribuzioni di posizione e di risultato sono finanziate con il *fondo risorse decentrate*, in conformità a quanto previsto dagli artt. 67 e 68 del C.C.N.L. del 21/05/2018.
4. Ai fini procedimentali, il Dirigente provvede alla valutazione della qualità della prestazione individuale, mediante la compilazione di una scheda conforme al modello previsto per il sistema premiale dell'Ente.

Articolo 9. Revoca anticipata dell'incarico di Posizione Organizzativa.

1. L'incarico di Posizione Organizzativa può essere revocato prima della scadenza prefissata, con atto scritto e motivato in relazione a:
 - a) inosservanza delle direttive generali del Dirigente;
 - b) mancato raggiungimento degli obiettivi programmati;
 - c) risultati negativi dell'attività amministrativa e di gestione;
 - d) mutamenti organizzativi intervenuti nel corso del periodo di espletamento dell'incarico che hanno comportato un diverso assetto delle strutture organizzative;
 - e) risultati negativi accertati a seguito di verifica effettuata in via eccezionale in seguito al verificarsi di fatti non equivoci che hanno evidenziato la necessità di un intervento correttivo urgente.
2. Nell'accertamento dei risultati negativi è garantito il contraddittorio con il dipendente interessato, anche assistito dall'organismo sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un legale o da persona di sua fiducia.
3. Con la revoca dell'incarico si interrompe anche la connessa retribuzione di posizione e di risultato.

Articolo 10. Compensi professionali e retribuzione di risultato.

1. Al personale incaricato di Posizione Organizzativa che abbia titolo alla corresponsione dei compensi professionali dovuti a seguito di sentenza favorevole all'Ente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 27 C.C.N.L. 14/09/2000, la retribuzione di risultato, per l'anno di riferimento, in presenza di valutazione positiva ed indipendentemente dal punteggio conseguito nella scheda di valutazione, sarà corrisposta nella misura tale che, sommata ai compensi professionali percepiti, è necessaria al raggiungimento della

percentuale stabilita per la stessa retribuzione. In caso di compensi professionali percepiti superiori al valore della retribuzione di risultato spettante, non si dà luogo alla liquidazione della stessa.

2. Analoga disposizione si applica al personale che abbia partecipato alla ripartizione del fondo incentivante di cui all'art. 113 del D. L.vo n. 50/2016 e s. m. e i..
3. Le risorse finanziarie non liquidate in applicazione del presente articolo, sono utilizzate per la corresponsione dell'indennità di risultato in favore degli altri titolari di Posizione Organizzativa per l'anno di riferimento.

Articolo 11. Monitoraggio e verifiche degli incarichi.

1. L'Amministrazione informa le OO.SS. sugli atti dei Dirigenti concernenti la individuazione e la graduazione delle posizioni organizzative ed il conferimento degli incarichi, trasmettendone copia.

Articolo 12. Tutela del diritto alla Privacy - Pubblicità.

1. Nelle attività di valutazione sia per l'assegnazione della Posizione Organizzativa che per la retribuzione di risultato sono rispettate le norme vigenti in materia sul diritto alla privacy, in conformità al D. L.vo 30 giugno 2003, n. 196, recante: "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successivo adeguamento di cui al D. L.vo 10/08/2018, n. 101.
2. Il presente Regolamento sarà inserito, dopo l'esecutività della deliberazione di approvazione, nel sito istituzionale dell'Ente - nella Sezione "Amministrazione Trasparente".

Articolo 13. Norma transitoria.

1. Al fine di consentire, in sede di prima applicazione del presente regolamento, l'espletamento delle procedure previste per l'individuazione delle posizioni organizzative e per il conferimento dei relativi incarichi, restano confermate le posizioni organizzative in essere fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 del C.C.N.L. del 21/05/2018 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione dello stesso C.C.N.L..
2. Il presente regolamento costituisce parte integrante del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi ed entra in vigore il giorno successivo all'esecutività della delibera di approvazione.
3. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le norme precedenti, sia quelle in contrasto con esso in forma esplicita e sia quelle comunque contrastanti contenute in altre disposizioni regolamentari.
4. Fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative di cui al precedente comma 1, restano confermati i criteri e le procedure di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 167 del 24/05/2010.

Articolo 14. Norme di rinvio.

1. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia alle norme dei vigenti C.C.N.L. e C.C.D.I. vigenti in materia, nonché alle disposizioni previste dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, compatibili il presente regolamento.

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITÀ

Il presente Regolamento:

- E' stato deliberato dalla Giunta comunale nella seduta del con deliberazione n, divenuta esecutiva in data.....;
- E' stato pubblicato all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal , a norma dell'art. 124, comma 1, del D. L.vo n. 267/2000;
- È entrato in vigore il

Data

Il Segretario Generale

.....

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

IL SINDACO
F.to avv. Francesco Miglio

ATTESTAZIONE ESECUTIVITÀ DELL'ATTO

La presente deliberazione

è divenuta esecutiva **27/12/2018**, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134 – comma 4 – del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

è esecutiva il _____, ai sensi e per gli effetti dell'art.134– comma 3–del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

San Severo, 04/01/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

Prot. n. _____ del registro delle

PUBBLICAZIONI ALL'ALBO PRETORIO

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo dell'Ente per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal 04/01/2019

La relativa adozione viene altresì comunicata in elenco ai Capigruppo in pari data con prot.n. 01

San Severo,04/01/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

E' copia conforme al suo originale, per uso amministrativo.

San Severo,04/01/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo