



**CRITERI PER LA DESIGNAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA
DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Approvati con deliberazione di Giunta Comunale n.71 del 30/05/2019



Le disposizioni del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, confermando quanto previsto dal precedente Contratto, prevedono (art. 13) l'istituzione dell'Area delle posizioni organizzative con riferimento alle 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 a elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Nel Comune di Palau, privo di dirigenza, tali posizioni sono riferite ai "responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente" (art. 17).

L'art. 15, comma 2, dello stesso CCNL, inoltre, prevede che la retribuzione di tali posizioni sia "graduata" (tra un minimo di € 5.000 e un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità per la cat. D), sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

Da ciò discende l'esigenza di definire una metodologia che sia in grado di individuare le prospettive che possano esprimere sia la valorizzazione di ciascuna posizione, sia la differenziazione tra di esse.

Si procede, quindi, alla individuazione di parametri, con conseguente determinazione del valore economico delle posizioni organizzative in relazione al punteggio ottenuto a seguito della somma dei valori di ciascun parametro.



Art. 1

Criteri generali del sistema di valutazione

L'ente istituisce 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.

Tali posizioni 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 CCNL del comparto Funzioni locali.

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità e, comunque, non oltre la scadenza del mandato elettorale del Sindaco in carica.

Alla scadenza del periodo di conferimento del suddetto incarico e fino al nuovo provvedimento con cui il Sindaco p.t. lo conferisce rinnovatamente, opera il principio della *c.d. prorogatio*.

Nel periodo di *prorogatio* il titolare di p.o. continua a percepire le indennità di posizione e di risultato nella misura già fissata con precedente provvedimento.



Art. 2

Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del Sindaco, previa pubblicazione sul sito dell'ente di un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati di categoria D.

Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000 che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai criteri successivamente indicati; gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti a dipendenti di categoria C solamente nel caso in cui nell'ente manchino nelle categorie D i profili specifici. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di 1 dipendente di categoria C e non possono essere né prorogati né rinnovati né al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di posizione organizzativa. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'assunzione di un dipendente di categoria D del profilo di cui l'ente è sprovvisto.

I criteri da seguire per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa sono:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
- b) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
- c) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
- d) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
- e) valutazione conseguita nell'ultimo biennio;
- f) capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale;
- g) eventuali procedimenti disciplinari.



L'incarico di posizione organizzativa è conferito dal Sindaco, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

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.

Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono 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.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.