



Comune di Avellino

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

02/07/2015

N. 198

OGGETTO: DELIBERA APPROVAZIONE REGOLAMENTO PP.OO E A.P.

L'anno duemilaquindici il giorno due del mese di luglio alle ore 12,00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede il Sig. Foti Paolo

nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti, i seguenti Sigg. Assessori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
FOTI PAOLO	SINDACO	SI
LA VERDE STEFANO	ASSESSORE	SI
CIGNARELLA NUNZIO	ASSESSORE	SI
D'AVANZO GUIDO	ASSESSORE	SI
GIORDANO MARIETTA	ASSESSORE	NO
IANDIORIO ANNAMARIA	ASSESSORE	SI
I AVERONE MARIA ELENA	ASSESSORE	NO
MARCHITIELLO ANNA RITA	ASSESSORE	SI
PREZIOSI COSTANTINO	ASSESSORE	NO
RUBERTO GIUSEPPE	ASSESSORE	SI

Partecipa il Segretario Generale Feola dott. Riccardo - Incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere, ai sensi dell'art. 49 del D.L.G.S. 267/2000

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, esprime parere:
FAVOREVOLE
- il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile, esprime parere:
FAVOREVOLE
- su proposta dell'Assessore Marchitiello Anna Rita

SU PROPOSTA DELL'ASSESSORE AL PERSONALE

LA GIUNTA

Premesso che l'amministrazione con **delibera di G.C. n. 163 del 21/5/2015** e successivamente modificata in data 2/7/2015, ha approvato la nuova macrostruttura dell'Ente, finalizzata al miglioramento complessivo dell'efficienza del modello organizzativo, con l'approvazione dell'organizzazione generale e con l'individuazione delle alte professionalità e delle posizioni organizzative;

che con la stessa delibera è stato revocato ex art. 21 quinquies l. n. 241/90 la precedente n. 433 del 31/12/2010 (con cui erano state conferite 14 posizioni di II livello, 9 posizioni di I livello e 20 alte professionalità e fissate le relative retribuzioni di posizione e risultato nel rispetto degli artt. 8, 9, 10 del ccnl 31/3/1999, atto poi modificato con delibera di G.C. n. 181 del 7/6/2011);

Considerato che la presente nuova macrostruttura comporta la rivisitazione delle pp.oo. e aa.pp., alla luce sia di un criterio generale di razionalizzazione delle stesse ma anche della necessità di ricollocarle diversamente al fine di garantire una maggiore funzionalità dei servizi e delle attività erogate dall'Ente;

Rilevato che l'Amministrazione si è posta l'obiettivo, in coerenza con i precetti del d.lgs. n. 150/2009, di semplificare e razionalizzare le regole e i procedimenti previsti dal precedente regolamento delle p.o. e a.p. (approvato con delibera di G.C. n. 272 del 30/4/2008), al fine di valorizzare il personale di categoria D e garantire la piena funzionalità ed efficienza nelle varie strutture dell'Ente;

che a tal fine si è provveduto alla stesura di un nuovo regolamento presentato per l'informativa alle OO.SS. di categoria in sede di Delegazione Trattante, in data 22 giugno 2015;

Letta tal riguardo

- l'art. 8 CCNL 31 marzo 1999, che istituisce e definisce tali particolari posizioni di lavoro; l'art. 9 CCNL 31 marzo 1999, che indica le modalità di conferimento e di revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa;
- l'art. 10 CCNL 31 marzo 1999, che disciplina il trattamento economico accessorio spettante al personale incaricato, demandando a ciascun ente la determinazione della "graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate";
- l'art. 16, comma 2, lettere b) e c), CCNL 31 marzo 1999, che affida alla concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali la definizione dei criteri generali in materia di valutazione e graduazione delle Posizioni Organizzative, nonché di conferimento e valutazione degli incarichi;
- l'art. 4, comma 2, CCNL 1° aprile 1999, che sancisce la contrattazione decentrata sull'uso delle risorse finanziarie destinate al fondo per retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, subordinandolo al rispetto della disciplina prevista dal successivo articolo 17, comma 2, lettere c), il quale dettaglia il percorso di preventiva individuazione delle posizioni organizzative e determinazione dei rispettivi valori retributivi ai fini della definizione della dotazione complessiva del fondo stesso;
- l'art. 10 CCNL 22 gennaio 2004, che definisce e disciplina, nell'ambito della complessiva Area delle Posizioni Organizzative, la valorizzazione delle Alte Professionalità mediante incarichi specialistici conferibili nei casi ivi previsti.

Ritenuto

- di dover procedere all'approvazione del regolamento contenente la nuova disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, come risultante dall'allegato, parte integrante del presente provvedimento;
- di stabilire temporaneamente, in attesa della pesatura delle p.o. da parte dell'OIV, gli importi relativi alle 2 fasce di a.p. in 9.000 e 13.000 euro e 3 fasce di p.o. in 5.100, 6.500 e 8.500 euro;
- di dover annullare la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità come risultanti dal vecchio regolamento approvato con la deliberazione di G.C. n. 272 del 30/4/2008;

Considerata, altresì, la nota pervenuta dal C.S.A. in data 30/6/2015 circa le osservazioni alla deliberazione di G.C. n. 163 del 21/5/2015;

Visto il prescritto parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale;

Visto il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile il Settore Finanze nei limiti dello stanziamento previsto in bilancio e conforme all'ultimo CCDI sottoscritto pari ad euro 335.000,00 complessive per le P.P.O. e le A.P. L'attuale proposta prevede un incremento massimo di euro 350.500,00 dopo le rettifiche proposte.;

Con votazione unanime e palese, espressa per alzata di mano

DELIBERA

Per tutte le motivazioni in fatto e in diritto in premessa riportate, che qui si intendono integralmente riportate ed approvate

- di revocare la deliberazione di G.C. n. 272 del 30/4/2008 ed annullare così la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità come risultanti dal citato vecchio regolamento così abrogato;
- di approvare il nuovo Regolamento, avente ad oggetto "La nuova disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità", che si compone di n. 23 articoli, ed una scheda di valutazione della posizione organizzativa, allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;
- di stabilire temporaneamente, in attesa della pesatura delle p.o. da parte dell'OIV, gli importi relativi alle 2 fasce di a.p. in 9.000 e 13.000 euro e 3 fasce di p.o. in 5.100, 6.500 e 8.500 euro;
- di rinviare a successivi atti di organizzazione, da adottarsi ai sensi del Regolamento in oggetto, la puntuale definizione dei compiti e materie che fanno capo ai responsabili delle p.o. e a.p.;
- di dare mandato ai vari dirigenti di Settore per il conferimento dei vari incarichi di p.o. e a.p., attraverso procedura selettiva, previa predisposizione di apposito avviso previsto per ciascun settore;
- di dare atto che la disciplina di cui sopra troverà immediata applicazione, essendo le attuali p.o. e a.p. in scadenza al 30 giugno 2015;
- di riconoscere che tale Regolamento va ad integrare il vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- di trasmettere la presente delibera alle OO.SS. rappresentative per la relativa informativa;
- di dare al presente provvedimento immediata esecuzione.

**IL Segretario Generale
Dott. Riccardo Feola**

**REGOLAMENTO DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE ed ALTE PROFESSIONALITA'**

PARTE PRIMA – NORME E PRINCIPII GENERALI

Articolo 1 - Riferimenti contrattuali.

Articolo 2 - Istituzione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.

Articolo 3 - Criteri per l'istituzione e per l'erogazione dell'indennità di posizione agli incaricati di posizione organizzativa ed alle alte professionalità.

Articolo 4 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico per la copertura di posizione organizzativa e delle alte professionalità.

Articolo 5 - Retribuzione di posizione e di risultato.

Articolo 6 - Modalità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.

Articolo 7 - Natura delle Posizioni Organizzative.

Articolo 8 - Orario di Lavoro.

Articolo 9 - Onnicomprensività – Deroche.

Articolo 10 - Rinunciabilità dell'incarico.

Articolo 11 - Titolarità e Sostituibilità

Articolo 12 - Incarichi a personale a tempo parziale.

Articolo 13 - Revoca.

Articolo 14 - Relazioni sindacali.

PARTE SECONDA – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Articolo 15 - Definizione.

Articolo 16 - Individuazione delle posizioni organizzative.

Articolo 17 - Condizioni e modalità di conferimento.

Articolo 18 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

PARTE TERZA – ALTE PROFESSIONALITÀ

Articolo 19 - Definizione

Articolo 20 - Condizioni e modalità di conferimento

Articolo 21 - Requisiti obbligatori

Articolo 22 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Articolo 23 - Norma transitoria

Allegato "A" - SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE PRIMA

- NORME E PRINCIPII GENERALI -

Articolo 1

Riferimenti contrattuali

1. L'istituto dell'Area delle Posizioni Organizzative è disciplinato, in modo completo ed organico, dai contratti nazionali di lavoro di categoria, ai quali gli enti sono obbligati a conformarsi in fase attuativa, secondo i propri rispettivi ordinamenti interni, e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente.
2. In particolare, costituiscono riferimenti normativi vincolanti i seguenti articoli contrattuali:
 - articolo 8 CCNL 31 marzo 1999, che istituisce e definisce tali particolari posizioni di lavoro;
 - articolo 9 CCNL 31 marzo 1999, che indica le modalità di conferimento e di revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa;
 - articolo 10 CCNL 31 marzo 1999, che disciplina il trattamento economico accessorio spettante al personale incaricato, demandando a ciascun ente la determinazione della "graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate";
 - articolo 16, comma 2, lettere b) e c), CCNL 31 marzo 1999, che affida alla concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali la definizione dei criteri generali in materia di valutazione e graduazione delle Posizioni Organizzative, nonché di conferimento e valutazione degli incarichi;
 - articolo 4, comma 2, CCNL 1° aprile 1999, che sancisce la contrattazione decentrata sull'uso delle risorse finanziarie destinate al fondo per retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, subordinandolo al rispetto della disciplina prevista dal successivo articolo 17, comma 2, lettere c), il quale dettaglia il percorso di preventiva individuazione delle posizioni organizzative e determinazione dei rispettivi valori retributivi ai fini della definizione della dotazione complessiva del fondo stesso;
 - articolo 10 CCNL 22 gennaio 2004, che definisce e disciplina, nell'ambito della complessiva Area delle Posizioni Organizzative, la valorizzazione delle Alte Professionalità mediante incarichi specialistici conferibili nei casi ivi previsti.

Articolo 2

Istituzione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.

1. Nella struttura organizzativa del Comune sono individuate particolari posizioni di lavoro definite "Posizioni Organizzative" e "Alte Professionalità".
2. Le Posizioni Organizzative (P.O.) sono istituite in presenza di condizioni di particolare complessità organizzativa e/o in relazione all'attività di coordinamento di più servizi o funzioni che fanno capo a un medesimo dirigente o a più dirigenti. Possono inoltre essere costituite in relazione alle esigenze di coordinamento di specifici progetti.
3. Le Alte Professionalità (A.P.) sono istituite per valorizzare posizioni che richiedono competenze specialistiche elevate e innovative e per riconoscere e motivare l'assunzione

di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di Governo dell'Ente.

4. Le Posizioni Organizzative e le Alte Professionalità sono attribuibili a personale di categoria D e richiedono l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato.

Articolo 3

Criteria per l'istituzione e per l'erogazione dell'indennità di posizione agli incaricati di posizione organizzativa ed alle alte professionalità.

1. Nell'ambito delle risorse complessive stabilite dalla contrattazione integrativa per questo istituto, la Giunta determina l'importo massimo complessivo attribuibile a titolo di indennità di posizione ed individua le posizioni organizzative e le posizioni ricoperte da alte professionalità, con riferimento all'organigramma ed alla loro rilevanza, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. I livelli per le indennità di posizione per le alte professionalità sono due, mentre per le posizioni organizzative tre. I livelli economici scaturiscono dalla pesatura delle posizioni da parte dell'OIV.

3. La Giunta, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, provvede alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative e delle posizioni ricoperte da alte professionalità individuate. Per la determinazione dell'indennità di posizione, l'importo massimo di indennità fissato per quell'anno corrisponde a 100 punti. Per punteggi inferiori l'indennità è proporzionalmente ridotta. L'indennità di posizione si eroga per tredici mensilità. Per la pesatura si utilizzano i seguenti criteri:

a) **Professionalità**, con i seguenti parametri da valutare ciascuno nel range 0 - 10:

- 1) Professionalità giuridica richiesta;
- 2) Professionalità tecnica richiesta;
- 3) Professionalità gestionale richiesta;

b) **Complessità direzionale**, con i seguenti parametri da valutare ciascuno nel range 0 - 10:

- 1) Complessità tecnico - operativa dell'attività;
- 2) Relazioni interne;
- 3) Relazioni esterne;
- 4) Fabbisogno di innovazione;

c) **Responsabilità**, con i seguenti parametri da valutare il primo nel range 0 - 9 e gli altri 0 - 8 ciascuno:

- 1) Responsabilità giuridica;
- 2) Responsabilità organizzativa;
- 3) Responsabilità economica;

d) **Strategicità**, per l'attuazione del programma dell'Amministrazione, da valutare nel range 0 - 5.

Articolo 4

Criteria generali per il conferimento dell'incarico per la copertura di posizione organizzativa e delle alte professionalità.

Il conferimento dell'incarico relativo all'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità è di competenza del dirigente cui la posizione di lavoro afferisce.

I pre-requisiti per l'accesso all'Area delle posizioni organizzative sono i seguenti:

1. appartenenza alla categoria D;
2. almeno 2 anni di servizio nella categoria D all'interno del Comune di Avellino;

3. svolgimento della propria attività lavorativa all'interno del Comune di Avellino; non possono, pertanto, candidarsi i dipendenti posti in comando presso altri enti, il personale in distacco di qualunque natura, il personale collocato in aspettativa, etc;

I pre-requisiti per l'accesso alle Alte Professionalità sono i seguenti:

1. appartenenza alla categoria D;
2. almeno 2 anni di servizio nella categoria D all'interno del Comune di Avellino;
3. svolgimento della propria attività lavorativa all'interno del Comune di Avellino; non possono, pertanto, candidarsi i dipendenti posti in comando presso altri enti, il personale in distacco di qualunque natura, il personale collocato in aspettativa, etc;
4. preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) anche con abilitazioni, specializzazioni, iscrizioni ad albi professionali, inerenti alle mansioni da svolgere;
5. esperienza attinente alle mansioni da svolgere maturata in almeno un quinquennio.

Articolo 5

Retribuzione di posizione e di risultato

1. L'OIV provvede all'applicazione della metodologia di valutazione della posizione approvata dalla Giunta e il Segretario Generale (o la GIUNTA), con proprio atto, definisce la retribuzione di posizione spettante, conseguente alla valutazione espressa dall'OIV, nel rispetto delle risorse disponibili annualmente destinate a tale finalità nel contratto decentrato.
2. La retribuzione di risultato è corrisposta annualmente a seguito della valutazione dell'attività svolta dagli incaricati operata dal dirigente di riferimento, in base alla metodologia approvata dalla Giunta, entro i limiti definiti dal CCNL e delle risorse disponibili annualmente destinate a tale finalità nel contratto decentrato.

Articolo 6

Modalità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

1. Gli incarichi relativi alle Posizioni Organizzative e alle Alte Professionalità sono conferiti da ciascun dirigente del settore in cui la posizione è collocata per un periodo non superiore a tre anni.

Al fine di garantire la continuità nella gestione, alla scadenza gli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità continuano a svolgere le funzioni relative all'incarico cessato per un periodo non superiore a 30 giorni.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono conferiti dal dirigente, tenendo conto delle competenze richieste dalla posizione da ricoprire e dei requisiti professionali e dei risultati conseguiti in precedenza a seguito della valutazione annuale, attraverso procedura selettiva che preveda una delle seguenti modalità:

- a) preselezione dei candidati attraverso la valutazione del curriculum vitae del personale del settore di riferimento seguita da colloquio selettivo;
- b) avviso di selezione interna al settore e successivo colloquio valutativo dei candidati, anche appartenenti a settori diversi.

Gli incarichi conferiti possono essere rinnovati alla scadenza.

Articolo 7

Natura delle Posizioni Organizzative

1. Le Posizioni Organizzative rivestono natura oggettiva in quanto correlate esclusivamente all'esercizio di una funzione strategicamente rilevante per l'Ente.

2. Stante la correlazione di ogni Posizione Organizzativa esclusivamente alla figura oggettiva e continuativa di una specifica funzione, e non mai a quella soggettiva e temporale del funzionario che la svolge, è nullo qualsiasi trasferimento automatico del beneficio a seguito di riassetto e/o rotazione dell'organico, ovvero a seguito di mobilità interna del personale.

Articolo 8 **Orario di Lavoro**

La vigente disciplina contrattuale, in relazione ai titolari di Posizione Organizzativa, si limita a stabilire la durata minima della prestazione lavorativa settimanale (36 ore) e non anche quella massima, che sarà, invece, collegata, generalmente e dinamicamente alla rilevanza ed alle effettive necessità delle funzioni da svolgere.

L'orario minimo settimanale, pertanto, deve essere soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente e agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione; pertanto, relativamente all'orario di lavoro, il personale incaricato delle Posizioni Organizzative, diversamente dai dirigenti, è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiore alle 36 ore, mentre non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, e che neppure danno titolo o diritto ad eventuali recuperi compensativi in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire.

A tal fine si deve ricordare che l'art. 10, comma 1 del C.C.N.L. del 31/03/1999 non consente di corrispondere al personale dallo stesso contemplato il compenso per lavoro straordinario, salvo quanto previsto dall'art. 9 del presente regolamento, dovendosi conseguentemente, ritenere che le eventuali prestazioni eccedenti le 36 ore d'obbligo rappresentano sempre orario di lavoro ordinario e sono compensate con la retribuzione di posizione e di risultato. Essendo vietata la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, deve ritenersi vietata anche l'applicazione di istituti sostitutivi di detto compenso. Pertanto, le eventuali maggiori prestazioni rese oltre il normale orario d'obbligo settimanale (36 ore) non danno in alcun modo titolo a corrispondenti riposi compensativi;

Il titolare di Posizione Organizzativa non ha diritto a compensi aggiuntivi o a riposi compensativi neppure nel caso di prestazione resa in giornata festiva infrasettimanale.

A tali regole fa eccezione solo il caso della prestazione lavorativa resa nel giorno di riposo settimanale, in considerazione della tutela costituzionale, legale e contrattuale apprestata per tale riposo; in presenza di questa particolare fattispecie, il titolare di Posizione Organizzativa avrà comunque diritto a fruire di una giornata di riposo settimanale, che potrà, dunque, essere recuperata secondo le modalità da concordare con il dirigente, in modo comunque proporzionato alla durata delle prestazioni rese.

L'orario minimo settimanale del titolare di posizione organizzativa è comunque soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'ente e agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione. La vigente contrattazione collettiva di comparto, in particolare, non attribuisce in alcun modo al dipendente il potere o il diritto alla autogestione dell'orario settimanale consentita, né questa potrebbe essere consentita dal datore di lavoro.

Articolo 9 **Onnicomprensività - Dergoghe**

1. In linea di principio generale, le retribuzioni di posizione e di risultato spettanti per incarichi di Posizione Organizzativa assorbono e ricomprendono ogni trattamento accessorio per i titolari.

2. La contrattazione nazionale in materia prevede deroghe al principio generale dell'onnicomprendività soltanto nei casi di:
- a) compensi connessi agli incarichi di progettazione, ai sensi dell'art. 18 della legge n.109/1994;
 - b) compensi per i professionisti legali, ai sensi dell'art.27 CCNL del 14.9.2000;
 - c) compensi per lo straordinario elettorale e dei compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
 - d) indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b) del CCNL del 6/7/1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
-
- e) compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) della legge n.556/1996, spese del giudizio, ai sensi dell'art.8, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - f) compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 5.10.2001;
 - g) compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004;
 - h) compensi (art. 6 del CCNL del 9.5.2006) connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003.

Articolo 10 ***Rinunciabilità dell'incarico***

1. Il conferimento delle Posizioni Organizzative rappresenta l'estrinsecazione del potere direttivo del datore di lavoro, sotto il profilo della specificazione delle mansioni esigibili proprie della categoria D, secondo le previsioni contrattuali in materia.
2. L'interruzione anticipata dell'incarico può avvenire, oltre che per revoca, anche per rinuncia da parte del diretto interessato. La rinuncia può avvenire anche al momento dell'assegnazione dell'incarico. In tali casi il rinunciatario potrà essere trasferito in altra posizione di lavoro all'interno della struttura organizzativa dell'ente e al suo posto potrà essere assegnato da parte del dirigente un nuovo incarico.

Articolo 11 ***Titolarità e Sostituibilità***

1. La titolarità dell'incarico di Posizione Organizzativa è l'unico requisito per l'erogazione dei relativi compensi.
2. Il funzionario incaricato di una Posizione Organizzativa conserva la titolarità della stessa ed il corrispondente diritto a percepire la retribuzione di posizione e di risultato, esclusivamente garantendo la presenza in servizio.
3. In caso di impedimento od assenza prolungata per oltre due mesi del titolare, l'incarico di Posizione Organizza può essere conferito ad altro soggetto idoneo, anche in via temporanea.
4. In caso di conferimento dell'incarico ad un sostituto, al titolare impedito od assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato, e tali compensi sono corrisposti al sostituto in rapporto al periodo di sostituzione.

Articolo 12 ***Incarichi a personale a tempo parziale***

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono incompatibili con rapporti di lavoro a **tempo parziale fino al 50%**, con riferimento a tutte le diverse tipologie possibili.
2. I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50% possono essere titolari di incarichi di posizione organizzativa ed il relativo importo annuale è riproporzionato in base al tempo di lavoro.

Articolo 13

Revoca

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa possono essere revocati, anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Dirigente del Settore di appartenenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi della macrostruttura che preveda l'accorpamento o la soppressione dei servizi, ovvero in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi imputabili agli incaricati stessi.
2. L'incarico può essere altresì revocato a seguito di :
 - provvedimento disciplinare, in violazione del codice deontologico, a carico del titolare;
 - inosservanza delle disposizioni e direttive impartite dal dirigente o per altre gravi violazioni;
 - assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, per oltre due mesi, salvo i casi consentiti dalla legge.
3. La revoca od il mancato rinnovo dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato; in tal caso, il Funzionario resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo professionale.

Articolo 14

Relazioni sindacali

1. Il Comune di Avellino recepisce integralmente la disciplina contrattuale in materia di Posizioni Organizzative e di risorse finanziarie destinate alla retribuzione dei relativi incarichi, impostata al principio di una positiva sinergia tra la tutela delle relazioni sindacali in materia di rapporto di lavoro e quella dell'autonomia organizzativa dell'Ente.
2. Ai sensi dell'articolo 16, comma 2, lettere b) e c), del CCNL 31 marzo 1999, è oggetto di **concertazione** la definizione dei **criteri generali** per la disciplina delle seguenti materie:
 - a. valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - b. conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
 - c. valutazione periodica degli incaricati da parte del dirigente;
3. Ai sensi degli articoli 4, comma 2, e 17, comma 2, lettera c), del CCNL 1° aprile 1999, è oggetto di **contrattazione**, all'interno del contratto decentrato integrativo, l'entità delle risorse da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa.

PARTE SECONDA

- POSIZIONI ORGANIZZATIVE -

Articolo 15

Definizione

1. Sono 'Posizioni Organizzative' le posizioni di lavoro che richiedono lo svolgimento di funzioni di organizzazione, coordinamento e supervisione delle attività del Servizio affidato, nonché di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali ad esso assegnate.
2. L'espletamento della funzione correlata alla Posizione Organizzativa è caratterizzato da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con assunzione di responsabilità di andamento e di risultato.
3. Oltre agli aspetti funzionali fondamentali di cui ai precedenti punti 1 e 2, l'incarico di Posizione Organizzativa può altresì comportare:
 - a) la elaborazione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni inerenti all'incarico affidato;
 - b) l'adozione di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza delle attività ricadenti nell'ambito dell'incarico affidato;
 - c) la predisposizione ed assunzione di azioni e/o interventi atti a potenziare la gestione ed i risultati delle attività dell'incarico affidato;
 - d) la responsabilità della regolarità e della legittimità degli atti e dei procedimenti connessi all'incarico affidato;
 - e) la valutazione del personale del Servizio affidato, da sottoporre alle definitive determinazioni del Dirigente;
 - f) ogni altro compito assegnato dal Dirigente nell'ambito delle attività del Servizio affidato.
4. L'attribuzione degli incarichi specifici di cui ai punti precedenti spetta al dirigente, che li definisce nell'atto di conferimento dell'incarico
La responsabilità della correttezza amministrativa, dell'efficienza e dei risultati della gestione in relazione agli obiettivi dell'Ente spetta unicamente ai Dirigenti.

Articolo 16

Individuazione delle posizioni organizzative

1. In sede di definizione e/o revisione della struttura organizzativa dell'Ente, l'Amministrazione, sentiti i dirigenti del Settore e nel rispetto delle relazioni sindacali, adotta un'apposita deliberazione per la individuazione dei Servizi interni ad ogni Settore per i quali l'Amministrazione intende istituire le posizioni organizzative.
2. Tale individuazione deve essere esplicita, indicando con chiarezza il Servizio strategicamente rilevante ed il Settore di appartenenza con la denominazione riportata nell'Organigramma dell'Ente; non sono conferibili incarichi riferiti ad indicazioni generiche e/o equivocabili, né tantomeno a profili professionali.

Articolo 17

Condizioni e modalità di conferimento

1. A seguito della individuazione dei Servizi così come individuati dalla nuova macrostruttura da collegare ad incarichi di Posizione Organizzativa, ogni Dirigente di Settore provvede all'emanazione di apposito Avviso di Selezione per ciascun conferimento.
2. Ogni incarico di Posizione Organizzativa corrispondente ad un unico Servizio ed è conferibile ad un unico dipendente di cat. D. Per lo stesso Servizio non possono essere attribuite più Posizioni Organizzative, ancorché trattandosi di incarichi di Alta Professionalità.
3. Una Posizione Organizzativa può essere conferita *ad interim* anche ad un soggetto già titolare di altra posizione organizzativa, senza oneri aggiuntivi relativi all'indennità di posizione, ad esclusione di una maggiorazione sull'indennità di risultato connessa al periodo di incarico.
4. I dipendenti di categoria D interessati a partecipare alla selezione compilano la domanda e la trasmettono alla valutazione del Dirigente del Settore interessato.
5. La valutazione dirigenziale avviene esclusivamente in base a criteri obiettivi e trasparenti di competenza ed esperienza, nonché di eventuali altre conoscenze e/o capacità attinenti e coerenti con la funzione da svolgere.
6. All'esito delle proprie valutazioni di merito, il Dirigente di competenza emana il provvedimento di conferimento dell'incarico, il quale dovrà contenere - oltre all'indicazione della funzione, della durata e dei relativi compensi - anche le motivazioni della scelta.
7. I provvedimenti dirigenziali di conferimento di incarico di Posizione Organizzativa vengono trasmessi per competenza al Servizio Risorse Umane, nonché per conoscenza alle OO.SS.

Articolo 18

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. L'ammontare della retribuzione di posizione e le sue eventuali gradualità sono stabiliti dall'Amministrazione, di concerto con le OO.SS., entro il *range* contrattualmente indicato, in rapporto a ciascuna delle Posizioni Organizzative pre-individuate; essa ricomprende anche la 13^a mensilità e deve essere conseguentemente divisa e corrisposta per tredici mesi.
2. La retribuzione di risultato è riconoscibile ed attribuibile entro la percentuale minima del 10% e massima del 25% della retribuzione di posizione in godimento
3. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della prestazione annualmente resa dall'incaricato, risultante dal punteggio finale riportato nell'apposita scheda di valutazione, compilata e sottoscritta dal Dirigente responsabile.
4. Gli elementi ed i parametri di valutazione, nonché il rapporto del punteggio finale alle percentuali minime e massime riconoscibili, sono inclusi nella Parte III '*Misurazione e Valutazione*' del Documento Unico della Performance.

PARTE TERZA

- ALTE PROFESSIONALITÀ -

Articolo 19

Definizione

1. Sono 'Alte Professionalità' le posizioni di lavoro che, nell'ambito della complessiva Area delle Posizioni Organizzative, rivestono un valore professionale maggiore in termini di:
 - specializzazione di competenze elevate e innovative, rilevabili dal curriculum;
 - preparazione culturale correlata a particolari titoli accademici, quali lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti;
 - assunzione di particolari responsabilità nel campo dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse;
 - iscrizione in specifici albi professionali necessari per l'espletamento dell'incarico conferito.
2. I relativi incarichi sono finalizzati al raggiungimento di specifici obiettivi di rilevante interesse per il conseguimento del programma di Governo dell'Ente.
3. Oltre ai contenuti specifici degli obiettivi da realizzare, l'incarico di Alta Professionalità può altresì comportare:
 - a) la elaborazione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni;
 - b) l'emanazione di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza delle attività ricadenti nell'ambito del progetto/obiettivo affidato;
 - c) la predisposizione ed assunzione di azioni e/o interventi atte a raggiungere il massimo grado di realizzazione degli obiettivi affidati;
 - d) la determinazione a contrarre, nell'ambito delle risorse assegnate;
 - e) la presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti;
 - f) la responsabilità della regolarità e della legittimità degli atti e dei procedimenti connessi alla realizzazione degli obiettivi affidati;
 - g) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di Giunta o di Consiglio rientranti nell'ambito degli obiettivi/finalità dell'incarico di Alta Professionalità, previo visto del Dirigente del Settore competente;
 - h) il rilascio di autorizzazioni e licenze eventualmente collegati alle attività progettuali.
4. L'attribuzione degli incarichi specifici di cui ai punti precedenti spetta alla Giunta Comunale, che li definisce nell'atto di conferimento dell'incarico, sia nel caso in cui l'incarico comprenda i compiti di cui alle lett. a, b, c (Alta Professionalità di I livello), sia in tutti gli altri restanti casi (lett. d, e, f, g e h - Alta Professionalità di II livello).

Articolo 20

Condizioni e modalità di conferimento

1. Le Alte Professionalità (A.P.) sono istituite per valorizzare posizioni che richiedono competenze specialistiche elevate e innovative e per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di Governo dell'Ente.

2. L'Amministrazione individua negli atti regolanti la macro organizzazione le Alte Professionalità necessarie per valorizzare posizioni nell'ambito: a) dei servizi strategici, b) nei vari settori di competenza, c) per realizzare progetti di rilievo essenziale per la attuazione del programma di Governo dell'Ente.
3. A seguito dell'adozione dell'atto amministrativo di cui innanzi, ogni Dirigente di Settore interessato provvede all'emanazione di apposito Avviso di Selezione per ciascun conferimento.
4. I dipendenti di categoria D interessati a partecipare alla selezione presentano una domanda e la trasmettono alla valutazione del Dirigente del Settore interessato.
5. All'esito delle proprie valutazioni di merito, il Dirigente di competenza emana l'atto organizzativo di diritto comune di conferimento dell'incarico, nel quale sono richiamati tutti gli elementi caratterizzanti il progetto/obiettivo affidato.
6. I provvedimenti dirigenziali di conferimento di incarico di Alta Professionalità vengono trasmessi per competenza al Servizio Risorse Umane, nonché per conoscenza alle OO.SS.

Articolo 21 **Requisiti obbligatori**

1. I dipendenti di categoria D interessati a partecipare alla selezione compilano la domanda e la trasmettono alla valutazione del Dirigente del Settore interessato.
2. Nella domanda di partecipazione alla selezione per il conferimento di incarico di Alta Professionalità gli interessati dovranno far riferimento ad almeno una delle seguenti qualità professionali e/o personali obbligatorie:
 - a. preparazione culturale correlata a titoli accademici (specializzazioni, master, dottorati di ricerca e/o altri titoli equivalenti) oltre quelli occorrenti per il posto ed il profilo professionale ricoperti;
 - b. abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali, qualora non costituiscono requisito normativamente imposto per la copertura di specifici posti in organico e/o per lo svolgimento di specifici compiti d'istituto;
 - c. competenze elevate e innovative, acquisite attraverso la maturazione di particolari esperienze di lavoro oggettivamente qualificanti e rilevabili dal curriculum professionale;
 - d. affidamento di incarichi direzionali di particolare complessità e responsabilità;
 - e. assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse, eccedenti i compiti istituzionali dovuti per il posto ed il profilo professionale ricoperti.

Articolo 22 **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. L'ammontare della retribuzione di posizione e le sue eventuali gradualità sono stabiliti dall'Amministrazione, di concerto con le OO.SS., entro il *range* contrattualmente indicato, in rapporto a ciascuna delle Posizioni Organizzative pre-individuate; essa ricomprende anche la 13^a mensilità e deve essere conseguentemente divisa e corrisposta per tredici mesi.

2. La retribuzione di risultato è riconoscibile ed attribuibile entro la percentuale minima del 10% e massima del 30% della retribuzione di posizione in godimento di concerto con le OO.SS. entro il range indicato contrattualmente.
3. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della prestazione annualmente resa dall'incaricato, risultante dal punteggio finale riportato nell'apposita scheda di valutazione, compilata e sottoscritta dal Dirigente responsabile e dall'O.I.V., ciascuno per la parte di propria competenza.
4. Gli elementi ed i parametri di valutazione, nonché il rapporto del punteggio finale alle percentuali minime e massime riconoscibili, sono inclusi nella Parte III '*Misurazione e Valutazione*' del Documento Unico della Performance.

Articolo 23

Norma transitoria

In attesa della definitiva pesatura e della graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative e delle alte professionalità da parte Giunta su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 2 del presente Regolamento, gli incarichi di pp.oo. e a.p. previsti nella nuova macrostruttura saranno conferiti immediatamente e il trattamento economico transitorio sarà determinato con atto di Giunta Comunale.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO _____

UFFICIO:

1
PROFESSIONALITA'
Punteggio massimo disponibile = punti 30

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<p>1.1 PROFESSIONALITA' GIURIDICA RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata:</p> <p>a) conoscenza delle norme generali di riferimento; b) conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato; c) conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato e ad altri ambiti</p>	da 0 a 10		
<p>1.2 PROFESSIONALITA' TECNICA RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata:</p> <p>a) nessuna particolare conoscenza; b) conoscenze in un ambito disciplinare; c) conoscenze in più ambiti disciplinari</p>	da 0 a 10		
<p>1.3 PROFESSIONALITA' GESTIONALE RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata:</p> <p>a) conoscenze gestionali di base; b) conoscenze gestionali approfondite; c) conoscenze gestionali come componente dominante della professionalità</p>	da 0 a 10		

2
COMPLESSITA' DIREZIONALI
Punteggio massimo disponibile = punti 40

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1 COMPLESSITA' TECNICO-OPERATIVA DELLA ATTIVITA' Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività	Da 0 a 10		
2.2 RELAZIONI INTERNE Da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	da 0 a 10		
2.3 RELAZIONI ESTERNE Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	Da 0 a 10		
2.4 FABBISOGNO DI INNOVAZIONE Da valutare in rapporto al fabbisogno di innovazione nei processi, nei servizi, nelle attività e nel quadro delle relazioni richiesto alla posizione	da 0 a 10		

3
RESPONSABILITA'
Punteggio massimo disponibile = punti 25

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
3.1 RESPONSABILITA' GIURIDICA Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	da 0 a 9		
3.2 RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in base sia alle posizioni direttive coordinate, sia al numero totale del personale assegnato anche a tempo parziale, sia alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	da 0 a 8		
3.3 RESPONSABILITA' ECONOMICA Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	da 0 a 8		

4
STRATEGICITA'
Punteggio massimo disponibile = punti 5

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
4.1 STRATEGICITA' Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio – lungo periodo dell'Ente ed agli incarichi aggiuntivi e di grande rilevanza connessi alla posizione stessa, riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Piano Dettagliato degli Obiettivi	da 0 a 5		

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE	/ 100 esimi
---	-------------

Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.

Avellino, _____

L'Organismo Indipendente di Valutazione

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Lì, 10/07/2015

Della sujestesa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 Decreto Legislativo n. 267/2000, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to

L'oggetto della sujestesa deliberazione è stato comunicato, con lettera n. _____ in data _____, ai signori capigruppo consiliari così come previsto nell'art. 125 Decreto Legislativo n. 267/2000.

Il Messo Comunale
f.to Luciano Russo

Il Funzionario Atti G.C.
f.to

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- E' stata affissa all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal 10/07/2015 come prescritto dall'art. 124 per rimanervi come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Leg.vo n. 267/2000;
- E' divenuta esecutiva il _____
- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4 D.L. n. 267/2000);

Avellino, lì _____

IL SEGRETARIO GENERALE