



Comune di Roccaraso
Nucleo Interno di Valutazione

Verbale n.5/2023 (8° associata)

Oggetto: Predisposizione di Bozza di Regolamento di Giunta comunale in tema di istituzione conferimento valutazione e revoca degli incarichi di posizione organizzativa per il Comune di Roccaraso privo di dirigenza;

Il giorno 23 febbraio 2023, alle ore 9,00 si è riunito il Nucleo indipendente di Valutazione del Comune di Roccaraso, da remoto, nominato con decreto sindacale n. 1187/2023 de 18/1/2023 (del Sindaco di Castel di Sangro) in associazione con il Comune di Castel di Sangro, nelle persone seguenti:

Dott.ssa Paola Papadia	Presidente
Dott. Angelo Frate	Componente
Dott. Gianluca Guido	Componente

Il Nucleo, visti i verbali precedenti procede alla predisposizione del Regolamento che tenga conto della specificità della organizzazione del Comune di Roccaraso, ente con ridotta dotazione organica e privo di dirigenza. In particolare si prevedono norme a garanzia di valutazione selettiva ed in contraddittorio per il conferimento ed in coerenza con la normativa vigente di cui al dlgs.150/2009 particolare attenzione al contraddittorio in caso di valutazione negativa.

Si predispose il documento che si allega al presente verbale.
La seduta è chiusa alle ore 14.00.

IL NIV

Il Presidente
Dott.ssa Paola Papadia

componente
Dott. Angelo Frate

componente
Dott. Gianluca Guido

Comune di Roccaraso

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

TITOLO I DEFINIZIONI E ISTITUZIONE

Art. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'istituto delle Posizioni Organizzative definendone le tipologie e le funzioni; regola inoltre le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia.

Art. 2 – DEFINIZIONI

1. Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende (a norma dell' Art.13, CCNL 21.5.2018):
 - a) una posizione di lavoro caratterizzata dallo svolgimento di funzioni di direzione e/o coordinamento di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato;
 - b) una posizione di lavoro caratterizzata dallo svolgimento di attività comprese quelle comportanti 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.
2. L'individuazione delle posizioni organizzative avviene 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 dell'ente, occorrerà considerare la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento nonché gli obiettivi derivanti dal Documento Unico di Programmazione che giustificano l'individuazione delle stesse nell'ambito della struttura organizzativa del Comune.

Art. 3 – ISTITUZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La Giunta dell'Unione, nel rispetto di quanto previsto dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi e dal Documento Unico di programmazione, individua ed approva l'area delle posizioni organizzative, quali strutture apicali dell'ente alle quali sono conferite le funzioni dirigenziali di cui all'art.107 del D. Lgs.n.267/20002.

Art. 4 – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Il Nucleo di valutazione provvede, su istanza del Presidente, alla proposta di graduazione delle posizioni organizzative applicando i criteri di cui alla metodologia Vigente ed in Allegato "A" del presente regolamento. Il Sindaco prende atto della proposta nell'ambito del decreto di attribuzione dell'incarico.
2. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione.
3. Limitatamente al solo personale incaricato nell'area di Posizione Organizzativa, qualora utilizzato in convenzione con altri enti, è previsto, in relazione a specifiche posizioni di lavoro e al conseguimento di specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo, un valore massimo attribuibile di retribuzione di posizione e di risultato non superiore a quanto previsto dal CCNL.

TITOLO II CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Art. 5 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi nell'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco a personale di categoria D con proprio decreto. Il decreto deve contenere l'oggetto dell'incarico nonché la denominazione della struttura apicale attribuita. Per l'attribuzione dell'incarico si considerano la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare, i requisiti culturali posseduti, le attitudini e la capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
2. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico è attivata una procedura comparativa tra i soggetti aventi i requisiti previsti dal CCNL per gli enti senza dirigenza e in possesso di inquadramento in categoria D (area dei Funzionari) da almeno tre anni, tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione: a) titoli culturali e professionali; b) competenza tecnica e specialistica posseduta; c) capacità professionale sviluppata come certificata dal sistema permanente di misurazione e valutazione delle prestazioni nell'ultimo triennio; d) attitudini a ricoprire il ruolo.
3. Ciascun soggetto avente i requisiti previsti dal CCNL è invitato con decreto del Presidente, che ne fissa le modalità e i termini, a trasmettere allo stesso un dettagliato curriculum vitae secondo il modello europeo.
4. Non possono essere conferiti incarichi di posizione organizzativa, in relazione alle funzioni specificatamente previste a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Art. 6 – COLLOQUIO

1. I candidati in possesso dei requisiti previsti dal CCNL e dal presente regolamento sono sottoposti ad un colloquio con il Sindaco, eventualmente supportato dal Segretario Comunale e da un componente del Nucleo di valutazione, volto ad accertare il possesso delle competenze e delle attitudini al ruolo come indicate, con riferimento alla funzione da assegnare.

Art. 7 – DURATA DEGLI INCARICHI

1. La durata degli incarichi di posizione organizzativa non può essere superiore ad anni 3 e, di anno in anno, in assenza di revoca espressa, da effettuarsi motivatamente entro il 31 dicembre dell'anno precedente con riferimento all'anno successivo, sono tacitamente rinnovati sino alla durata triennale dell'incarico stesso e comunque non oltre la scadenza del mandato del Sindaco.
2. In caso di elezione del Sindaco, gli incarichi sono automaticamente prorogati per 45 giorni e comunque per il tempo necessario all'espletamento della procedura comparativa di cui sopra.

Art. 8 – SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. In caso di assenza prolungata ovvero di impedimento del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene attribuita dal Sindaco ad altro titolare nella forma dell'interim o avocata dal Segretario del Comune.
2. 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.
3. Sono considerate, indicativamente, gravi inadempienze: a) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al termine dell'anno finanziario, ovvero valutazione "non positiva", come previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance; b) grave o reiterata inosservanza delle direttive formalmente attribuite dal Sindaco e/o dalla Giunta Comunale; c) grave o reiterata responsabilità per errori di gestione; d) provvedimento disciplinare superiore alla censura.

TITOLO III COMPETENZE E VALUTAZIONE

Art. 9 – FUNZIONI E COMPETENZE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, oltre quanto previsto dall'ordinamento vigente e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, lo svolgimento delle seguenti principali funzioni: a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura; b) gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate; c) nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi assunzione delle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, in via esclusiva e con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL; d) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione; e) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, e dei controlli di regolarità amministrativa in fase preventiva; f) proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti; g) richiesta agli organi di governo competenti di interventi di correzione dei bilanci nonché del Piano Esecutivo di Gestione e/o altro strumento analogo di programmazione; h) adozione di provvedimenti disciplinari e le segnalazioni in materia all'ufficio competente; i) responsabilità complessiva della struttura, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo delle attività svolte dal personale assegnato; j) assegnazione della responsabilità di procedimento e/o di funzione; k) definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti; l) fornire le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo; m) provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva; n) garantire gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa.
2. Il titolare di posizione organizzativa adotta provvedimenti per la definizione delle microstrutture organizzative nei limiti delle risorse assegnate in sede di pianificazione e programmazione e provvede a trasmettere, annualmente anche in via confermativa, copia della struttura organizzativa al Sindaco, al Segretario e al Nucleo di Valutazione.
3. Il titolare di posizione organizzativa può, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato a dipendenti assegnati funzionalmente alla propria struttura la cura, lo svolgimento e la gestione di programmi, di progetti e/o obiettivi di propria competenza, ove tali dipendenti siano in possesso di idoneo profilo professionale. Il provvedimento di delega deve contenere gli opportuni indirizzi necessari per l'esecuzione delle attività delegate nonché gli ambiti operativi di intervento, anche attraverso l'individuazione dei relativi procedimenti amministrativi, e limiti entro i quali esercitare la delega. Copia del provvedimento è trasmesso al Sindaco, al Segretario e al Nucleo di Valutazione.
4. I titolari di posizione organizzativa sono di norma componenti della delegazione di parte pubblica.

Art. 10 – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e di valutazione della performance a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

2. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio secondo le modalità previste per le procedure di conciliazione di cui al Sistema di misurazione e di valutazione della performance, 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 secondo quanto previsto dalla procedura di conciliazione disciplinata dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato e di posizione.

4. I fattori valutativi da prendere in considerazione sono quelli previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale vigente.

Art. 11 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. L'Unione definisce nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. Per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata 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 dal proprio ordinamento. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo definisce la correlazione tra i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; 2. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, 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 definito in occasione della approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, sentito il Nucleo di valutazione, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

2. TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 13 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in quanto compatibili.

2. Le parti concordano - in sede di prima applicazione del presente regolamento - di effettuare una verifica, entro la fine dell'anno 2023, al fine di evidenziare possibili criticità della nuova disciplina ed adottare, di conseguenza, azioni correttive, e ciò al fine di utilizzare lo strumento in modo efficace coerentemente con l'obiettivo strategico che l'ente intende perseguire che è quella della valorizzazione delle risorse umane.