

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 13 e seguenti del CCNL 21/5/2018)**  
***Criteria per il conferimento e la revoca degli incarichi e per la graduazione delle posizioni organizzative (art. 5, comma 3, lett. d) ed e) del ccnl 21/5/2018)***

*Criteria per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa*

In relazione alle dimensioni del Comune di Givoletto, privo di personale con qualifica dirigenziale, gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti, dal Sindaco ai sensi dell'art 50, comma 10, del D.Lgs. 267/2000 a personale in possesso di qualifica e profilo professionale rientranti nella categoria "D" dell'ordinamento professionale.

Tutte le Aree previste per l'attivazione delle posizioni organizzative hanno pari dignità.

Gli incarichi non possono avere durata inferiore ad anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere. Gli stessi non possono avere una durata superiore ad anni tre e possono essere rinnovati.

Ai fini dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D. Lgs. 150/2009, effettua la scelta, in relazione alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, tenendo in debito conto i seguenti parametri di valutazione:

- a) requisiti e capacità professionale, esperienza e competenza, oltre a requisiti culturali ed attitudinali a ricoprire il ruolo
- b) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare.

I suddetti requisiti devono essere valutati con riferimento ai dipendenti teoricamente destinatari degli incarichi, ove esistenti nella dotazione organica, per l'individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti. Tale valutazione costituisce motivazione del decreto sindacale di nomina ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. 267/200.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Sindaco in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale nonché per ragioni disciplinari di particolare rilevanza che abbiano comportato una sanzione non inferiore a 10 giorni di sospensione dal servizio.

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva l'organismo comunale di valutazione deve acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; analogamente il Sindaco in caso di revoca anticipata dell'incarico.

*Criteria per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità*

La graduazione deve tenere conto dei seguenti fattori

- a) complessità delle funzioni attribuite, (entità delle funzioni svolte aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione; livello ed entità delle responsabilità gestionali, amministrative e civili assunte direttamente per il ruolo conferito ecc.);
- b) direzione e coordinamento di unità organizzative, tenendo presente il loro numero e le risorse umane e strumentali complessivamente assegnate;
- c) svolgimento di attività di programmazione, progettazione, studio e ricerca.

La graduazione delle posizioni connesse ai livelli di responsabilità, complessità comporta che il relativo trattamento economico discende dai seguenti criteri, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio a fianco indicato:

- **Complessità dell'unità organizzativa:** punti 20  
numero delle risorse umane assegnate;
- **Responsabilità da assumere:** punti 80  
rischio di responsabilità derivanti dalle competenze assegnate: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna
- **Complessità ed autonomia decisionale:** punti 40  
complessità delle decisioni da assumere nell'ambito delle competenze e budget assegnati;  
complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative.
- **Professionalità specifica - correlata al ruolo:** punti 40  
grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali necessarie;  
adattamento necessario per coprire il ruolo;
- **Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne** punti 20  
frequenza e complessità dei rapporti esterni all'ente;  
frequenza e complessità dei rapporti intersettoriali.

La retribuzione di posizione può variare da un valore massimo di €16.000,00 ad un valore minimo di € 5.000,00 e viene attribuita in relazione al punteggio totalizzato a seguito dell'applicazione dei criteri sopra elencati.

Al titolare di posizione organizzativa, può essere attribuito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso e al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, viene attribuito un ulteriore importo 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. Tale retribuzione aggiuntiva non è dovuta quando la sostituzione avviene nei normali periodi di ferie o di malattia del responsabile sostituito, ma solo nell'ipotesi di mancanza dello stesso. Il Sindaco conferisce l'incarico motivando la scelta in base agli elementi di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL 21/5/2018. All'incarico compete un importo aggiuntivo graduato in relazione alla pesatura della posizione ricoperta ad interim.