

Formazione IFEL
per i Comuni



**POSIZIONI
ORGANIZZATIVE E
CONTRATTI
INTEGRATIVI**

Gaetano Palombelli
IVREA, 14 dicembre 2018



Indice

- La nuova disciplina delle PO nel CCNL 2016/18
- Assetti organizzativi e nuove PO
- Procedura per il nuovo assetto
- Area delle posizioni organizzative
- Conferimento e revoca
- Retribuzione di posizione e di risultato
- Bilancio e Fondo per il salario accessorio
- Il tetto ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/17
- Contratti integrativi territoriali (unioni e convenzioni)

POSIZIONI ORGANIZZATIVE NEL CCNL 2016-2018

- Art. 5 - Confronto
- Art. 7 - Contrattazione
- Art. 13 - Area delle posizioni organizzative
- Art. 14 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative
- Art. 15 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 17 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative
- Art.18 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa
- Art.67 - Costituzione Fondo

La nuova area delle PO nel CCNL 2016/18

- Fra le novità più significative del CCNL Funzioni locali 2016-2018 c'è l'individuazione dell'area delle posizioni organizzative con contorni giuridici molto simili alla dirigenza.
- Si tratta di una modifica sostanziale che trova il suo fondamento giuridico nell'articolo 17, comma 1-bis del Dlgs 165/01, e prova a far evolvere l'area delle posizioni organizzative verso la loro naturale vocazione: **figure intermedie tra il dirigente e la struttura di riferimento**, cui poter delegare funzioni dirigenziali con il potere di impegnare l'ente verso l'esterno o **responsabili apicali nei piccoli enti**.
- Gli enti locali possono oggi 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.
- Gli enti locali hanno ora lo strumento per potenziare la componente retributiva delle posizioni organizzative legata al raggiungimento dei risultati, fissando a questo scopo - proprio come accade per i dirigenti - una percentuale non inferiore al 20% delle risorse destinate alle posizioni organizzative. A ciò si aggiunge la possibilità contrattuale 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, così come già accade per le "reggenze" di altre aree o settori, da parte dei dirigenti.
- Alle PO, per l'alto grado di autonomia gestionale e organizzativa o per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, possono svolgere funzioni apicali e avere potere di firma di provvedimenti a rilevanza esterna o la supplenza di figure dirigenziali in caso di assenza o vacanza del titolare, su delega ovviamente di tali funzioni dirigenziali. Le nuove regole sono coerenti con il requisito della temporaneità dello svolgimento di funzioni dirigenziali.
- Anche per gli enti con dirigenza le risorse per le PO sono inserite in bilancio e vengono sottratte al fondo per il trattamento economico accessorio, fermo restando il tetto complessivo dell'art. 23, comma 2.

Assetti organizzativi e nuove PO

- E' necessaria la definizione (o ridefinizione) dei **criteri generali di conferimento, le relative procedure e la graduazione delle diversi posizioni**: criteri, procedure e graduazione delle posizioni che andranno inseriti ed approvati dalla Giunta comunale (dal Presidente di Provincia / Sindaco metropolitano) nell'ambito del Regolamento degli uffici e dei servizi (art. 48 D. Lgs. 267/00)
- La riorganizzazione degli enti è un passaggio come abbiamo visto, essenziale per la definizione dei fabbisogni di personale: la **conclusione di accordi tra enti locali per l'esercizio unitario delle funzioni ispettive e di controllo e per l'unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale e dei servizi comuni, può portare i singoli enti a libera risorse per concentrarle ad incentivare lo svolgimento delle funzioni istituzionali.**
- L'Area delle Posizioni Organizzative unifica i precedenti art 8 del CCNL 1999 (posizioni organizzative) e l'art 10 del CCNL 2004 (alte professionalità) relativi allo
 1. «svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa»
 2. «svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, compresa l'iscrizione ad albi richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum».
- Andranno tenuti in considerazione natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, requisiti culturali posseduti, attitudini, capacità professionale ed esperienza maturata (art. 14 comma 2). Tale definizione deve essere oggetto di **confronto** preventivo con le OOSS, mentre saranno oggetto di contrattazione i criteri per la determinazione della posizione di risultato e i compensi da riconoscere alle PO.

Confronto e contrattazione

In base all'articolo 5 del nuovo CCNL sono oggetto di confronto:

- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7.

In base all'articolo 7 del nuovo CCNL sono oggetto di contrattazione::

- la correlazione tra i compensi che specifiche disposizioni di legge riconoscono anche alle PO e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

L'Amministrazione decide, in armonia col proprio ordinamento ed in autonomia, l'ammontare dell'indennità di posizione della singola posizione organizzativa, derivante dall'applicazione del Regolamento traducendo in euro le posizioni definite.

In sede di contrattazione andranno definiti i criteri generali per determinare la retribuzione di risultato e la correlazione con gli altri compensi aggiuntivi. Tale compenso andrà attribuito nell'ambito del sistema di previsto nei rispettivi Cicli della Performance.

Conferimento e revoca degli incarichi di PO

- Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti, con atto scritto e motivato, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
- Gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati 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 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.
- 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. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
- Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate 13, comma 2, lettera a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.
- 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. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Come individuare le nuove P.O. tra i funzionari

1. Gli enti assegnano la posizione direttamente sulla base del regolamento confrontando *skill* richieste per la PO (definiti nel Regolamento) e cv dei dipendenti, previo eventuale colloquio.
2. Gli Enti, anche in forma associata, possono proporre un interpello in relazione ai posti da assegnare secondo le indicazioni dei rispettivi regolamenti:
 - in generale, alla scadenza degli incarichi;
 - su posizione di nuova istituzione.
3. Gli enti tramite percorsi formativi e relative prove, anche in forma associata, costituiscono un elenco di idonei tra cui individuare sulla del CV i titolari di PO.

Disposizioni sulle P.O. nei piccoli enti

Nei Comuni di piccole dimensioni, nella cui dotazione organica siano previsti figure di categoria D tutte o parzialmente vacanti o in ogni caso non tutti in possesso delle competenze professionali richieste, si potrà, eccezionalmente e temporaneamente, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché disponga delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Gli Enti restano comunque obbligati ad attuare la dotazione organica e, quindi, assumere i funzionari di categoria D necessari.

La facoltà eccezionale di assegnare incarichi di PO a categoria C potrà essere esercitata per una sola volta, a meno che non siano state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria. Una volta assunto il funzionario di categoria D sarà possibile revocare anticipatamente l'incarico assegnato al dipendente di categoria C.

Retribuzione di posizione e di risultato

- **TRATTAMENTO ECONOMICO** La retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per 13 mensilità, sulla base del sistema di graduazione deciso dagli enti.
Nel caso di posizioni organizzative assegnate a dipendenti di categoria B o C, la posizione minima sarà di € 3.000 e la massima di € 9.000 annui lordi per 13 mensilità.
- **INCARICHI AD INTERIM:** la retribuzione di risultato potrà essere aumentata dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione oggetto dell'incarico ad interim.
- Ciascun Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della **RETRIBUZIONE DI RISULTATO**, destinando 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. (norma mutuata da quanto previsto per la dirigenza)
- **AUTONOMIA DEGLI ENTI** Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, 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.

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa (Art. 18)

Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- l'indennità di vigilanza
- i compensi ISTAT
- i compensi per lo straordinario elettorale (riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse. Ad esempio, no elezioni comunali)
- i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale
- i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali (riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali)
- i compensi previsti per il personale dell'area della vigilanza
- l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco
- i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche
 - i compensi professionali degli avvocati
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali
 - i compensi ai dipendenti che assistono l'ente nei contenziosi dinanzi al giudice tributario

Bilancio e Fondo per il salario accessorio

- Gli enti dotati di Dirigenza dovranno detrarre dalle risorse stabili del Fondo risorse decentrate i fondi per il finanziamento delle posizioni organizzative che andrà **a carico del bilancio** (art. 15 comma 5 e 67 comma 1 del CCNL 2016/18).
- L'art. 67 comma 7 del CCNL 2016/18 prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 **ovvero tetto massimo 2016**.
- L'art. 15 comma 7 del CCNL 2016/18 stabilisce che 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, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67. (*vasi comunicanti tra i due fondi*)

Il tetto ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/17

Occorre fare una riflessione sulla possibilità di far confluire risorse sulle posizioni organizzative dal fondo della dirigenza, in quanto il tetto 2016 riguarda tutto il personale (anche quello dirigenziale).

- Si sta andando verso tre fondi autonomi (bilancio per PO, fondo accessorio dirigenti, fondo accessorio personale)?
- Il principio dei vasi comunicanti vale, per l'art. 15 comma 7 del CCNL solo tra le risorse in bilancio destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e il Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.
- L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Eventuali riduzioni delle posizioni di livello dirigenziale possono essere pertanto utilizzate sia per incrementare il Fondo risorse decentrate, sia per le risorse da destinare alle PO, senza intaccare il Fondo risorse decentrate.

Contratti integrativi territoriali (unioni e convenzioni)

- Il nuovo CCNL 2016-2018 prevede all'articolo 8 che «La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.»
- La nuova disciplina delle PO, riportando in bilancio le risorse relative, lascia al singolo ente la discrezionalità di riorganizzare la materia.
- Nell'ambito di un territorio (di più comuni o in ambito provinciale) gli enti locali possono decidere di condividere alcune funzioni (strumentali e di controllo) è ben possibile che ci sia la possibilità di ridurre le risorse per le PO dedicate a questo scopo nei singoli enti e liberare risorse da destinare alla contrattazione integrativa.
- Il CCNL integrativo territoriale oltre a dettare indirizzi comuni per gli enti locali potrà disciplinare anche questa possibilità.

Documentazione

- [Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali \(triennio 2016-2018\)](#)
- [Quaderno ANCI 13 giugno 2018 «Il personale degli enti locali: le assunzioni»](#)
- [Quaderno ANCI 14 settembre 2018 «CCNL 21 maggio 2018 – Prima applicazione: il contratto integrativo ed il fondo risorse decentrate»](#)
- [Schema UPI di «Piano di riassetto organizzativo» delle Province](#)
- [«Protocollo di intesa UPI – Sindacati» del 26 luglio 2018](#)

Formazione IFEL *per i Comuni*



Grazie per l'attenzione

Gaetano Palombelli

E-mail g.palombelli@upinet.it

I materiali didattici saranno disponibili su
www.fondazioneifel.it/formazione



Twitter



Facebook



YouTube

