



COMUNE DI BORGETTO
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

REGOLAMENTO COMUNALE

**CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E
VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione della Giunta Municipale n 50 del 04 Luglio 2019

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento, la revoca e la valutazione delle posizioni organizzative ai sensi del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018;
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

Art. 2 - Strutture organizzative e Posizioni Organizzative

1. Nell'ambito della struttura dell'Ente, sono istituite posizioni di lavoro per l'esercizio di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità (Settori o Unità di Staff), caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e dall'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
2. All'incarico della responsabilità di settore compete una retribuzione di posizione determinata secondo i criteri definiti dalla metodologia prevista nel presente Regolamento, in attuazione degli artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018.
3. Possono essere incaricati della titolarità posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate
4. I dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa svolgono funzioni di tipo dirigenziale ai sensi delle disposizioni contrattuali di cui all'art.8 del CCNL 31 marzo 1999, del successivo art.15 del CCNL 22 gennaio 2004 e dell'art.13 del CCNL 21 maggio 2018 ed ex art.107 del T.U.EE.L..

Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL 21.05.2018;
2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni rendendo, pertanto, assolutamente oggettiva la determinazione delle indennità di posizione;
3. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ferma la disciplina generale, al dipendente può essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del CCNL, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro.

Art. 4 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La Giunta comunale, sulla base della proposta del Nucleo di Valutazione, con la quale si procede alla graduazione della rilevanza delle singole posizioni organizzative secondo la metodologia di cui all' allegato A, fissa il valore economico delle posizioni organizzative in funzione delle fasce di graduazione. Il valore economico di tali fasce può essere aggiornato annualmente con deliberazione di Giunta in relazione alle mutate condizioni organizzative e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.

2. La valutazione, in via generale, è condotta con cadenza annuale con decorrenza dal 1° gennaio tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.

Art. 5 - Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti, e al personale inquadrato in categoria C secondo le previsioni di cui all' art. 17 CCNL 21 maggio 2108, :
 - insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - non aver subito almeno due sanzioni disciplinari che prevedono la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione negli ultimi 5 anni;
 - insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i..
 - aver conseguito una valutazione della performance individuale positiva (superiore a 6/10) ai sensi del Sistema di Valutazione Permanente della Performance in vigore negli ultimi tre anni.

Art. 6 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018.
2. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, rinnovabili annualmente sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti, e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
3. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, vengono acquisite 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 di cui al precedente comma.
4. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 2 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
5. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 7 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale

trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono 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;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) 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, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art. 8 - Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario Generale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 9 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

ALLEGATO A – SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1. Fattori Generali di Valutazione

1. I fattori generali di valutazione rappresentano l'elemento di base del sistema e i criteri di differenziazione per il peso delle diverse posizioni organizzative. La graduazione va effettuata attraverso una metodologia analitico-quantitativa. I fattori individuati per valutare le posizioni organizzative sono i seguenti:

Fattori generali di valutazione	PESO %
A. Responsabilità delle risorse umane e finanziarie	20
B. Complessità Gestionale	30
C. Rilevanza strategica	25
D. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	25

2. I singoli fattori vengono graduati al fine di differenziare in modo analitico il valore delle diverse posizioni organizzative. Ad ogni grado di ciascun fattore è attribuito un punteggio che concorre a determinare un valore misurabile sulla posizione organizzativa. Un livello di punteggio più elevato esprime maggiori complessità e responsabilità connessi alla posizione di lavoro.

3. La scheda di valutazione da utilizzare è la seguente:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA: _____			
Elementi specifici di valutazione	Gradienti	Punteggio	Punteggio assegnato
A1. Risorse finanziarie gestite e accertate	≥ 1.000.000 euro	10	
	500.000 – 1.000.000 euro	7	
	< 500.000 euro	3	
A2. Risorse umane gestite e coordinate	≥ 20	10	
	Tra 10 -19 (estremi inclusi)	7	
	< 9	3	
	TOTALE punteggio fattore A (max 20):		
B1. Complessità quadro normativo di riferimento	Molto complesso	10	
	Mediamente complesso	8	
	Poco complesso	5	

B2. Complessità quadro delle relazioni, interne ed esterne	Molto complesso	10	
	Mediamente complesso	8	
	Poco complesso	5	
B3. Complessità processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità	Molto complesso	10	
	Mediamente complesso	8	
	Poco complesso	5	
	TOTALE punteggio fattore B (max 30)		
C. Rilevanza strategica	Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell'amministrazione	25	
	Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'ente	18	
	Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie dell'ente	12	
	TOTALE punteggio fattore C (max 25)		
D. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	Elevata responsabilità tecnica, contabile e amministrativa. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	25	
	Significativa responsabilità tecnica, contabile e amministrativa. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	18	
	Apprezzabile responsabilità tecnica, contabile e amministrativa. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	12	
	TOTALE punteggio fattore D (max 25)		
	TOTALE GENERALE A+B+C+D (max 100 punti)		

Gli elementi specifici di valutazione esplicativi dei fattori generali sono così identificati:

A) RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE

Tale fattore prende in considerazione le risorse umane e finanziarie assegnate alle unità organizzative sotto la propria responsabilità. L'obiettivo è pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della posizione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo.

A1. Risorse finanziarie gestite e accertate. Per la valutazione della complessità derivante dalla gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento all'ammontare delle risorse assegnate in termini di spesa ed alla consistenza delle entrate accertate secondo quanto previsto dal bilancio finanziario dell'Ente. L'attribuzione del punteggio aumenta al crescere delle risorse economiche di cui si ha diretta responsabilità.

A2. Risorse umane gestite e coordinate. La complessità e il coordinamento di un ambito gestionale si determinano tenendo conto del numero delle risorse umane gestite. In particolare, la complessità della responsabilità rivestita va esaminata con riferimento alla quantità delle persone gestite e coordinate. L'attribuzione del punteggio aumenta al crescere del numero dei lavoratori appartenenti a qualsiasi tipologia gerarchicamente o funzionalmente subordinati.

B) COMPLESSITÀ GESTIONALE

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti elementi:

B1. Complessità del quadro normativo

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il titolare della posizione organizzativa deve consultare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. Si assegnano punteggi più alti in presenza di norme comunitarie perché si considera inevitabile un confronto costante con le norme subalterne. Allo stesso modo si riconosce un valore più consistente in presenza di un quadro normativo che muta velocemente e frequentemente.

B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno

Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati

Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati. A situazioni di alta complessità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi inferiori.

C. RILEVANZA STRATEGICA

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche. La dimensione strategica valuta l'impatto che l'attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell'amministrazione. L'obiettivo è analizzare la rilevanza della posizione organizzativa rispetto alle strategie dell'amministrazione.

D) RESPONSABILITÀ TECNICA, CONTABILE E AMMINISTRATIVA

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione organizzativa deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo. Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

- l'ampiezza delle responsabilità tecniche, amministrative e giuridiche, che individuano il carico di responsabilità che fanno capo ad ogni posizione organizzativa;

- l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.

Art. 2 - La determinazione della retribuzione di posizione

Dopo aver attribuito ai singoli fattori di valutazione il relativo punteggio, la retribuzione di posizione è determinata secondo la seguente tabella, e per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 13, comma 2, ai dipendenti di categoria C, si applicano gli importi della retribuzione di posizione di cui all' art. 15 comma 3 CCNL 21 maggio 2018:

Valore della posizione	Fascia	Retribuzione di posizione
Da 93 a 100	I	100% previsione massima CCNL in vigore
Da 85 a 92	II	85% previsione massima CCNL in vigore
Da 75 a 84	III	75% previsione massima CCNL in vigore
Da 65 a 74	IV	65% previsione massima CCNL in vigore
Da 55 a 64	V	55% previsione massima CCNL in vigore
Inferiore a 55	VI	40% previsione massima CCNL in vigore

Nel caso di assegnazione ad un titolare di posizione organizzativa della titolarità ad interim di altra posizione organizzativa, allo stesso sarà attribuita, quale indennità di posizione, un importo corrispondente alla fascia immediatamente superiore. In ogni caso la retribuzione di posizione non potrà superare il limite massimo stabilito dalla disciplina contrattuale.

Nel caso, infine, di eventuali variazioni della struttura organizzativa che comportino la creazione di nuove posizioni organizzative e/o modifiche sostanziali delle posizioni organizzative esistenti da cui discendano variazioni non irrilevanti dei fattori generali di valutazione ai fini della graduazione tali da rendere necessario l'apporto di correttivi valutativi in corso di gestione, in via transitoria, in attesa dell'adozione di tali provvedimenti correttivi, verrà attribuita, salvo conguaglio successivo, un acconto pari all'importo corrispondente alla fascia più bassa prevista dalla vigente metodologia di graduazione.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____