COMUNE DI GOLASECCA

PROVINCIA DI VARESE

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E PER LA DISCIPLINA DELLA PROCEDURA DI PESATURA AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEL VALORE DA RICONOSCERE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Approvato con Delibera di G.C. n. 49 del 23/04/2019

INDICE

Art. 1 - FINALITA' DEL REGOLAMENTO

Art. 2 - LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. CONFERIMENTO INCARICHI

Art. 3 - DURATA E REVOCA DELL'INCARICO

Art. 4 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

Art. 5 - LA GRADUAZIONE/PESATURA DELLA POSIZIONE

Art. 6- NORME DI RINVIO

ALLEGATO N. 1 RECANTE "*ELENCO CRITERI DI GRADUAZIONE DELLA P.O., INFORMAZIONI UTILIZZATE, INDICATORI E RANGE DI PUNTEGGIO"*.

ART. 1
FINALITA' DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
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
LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. CONFERIMENTO INCARICHI

Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

c) Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

d) 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.

e)Per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa, il Sindaco deve tener conto delle attitudini, capacità organizzative, competenze ed esperienze professionali in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, nonché della preparazione culturale correlata a titoli accademici, come da punteggio allegato.

f) Il Sindaco rende conoscibile apposita indagine comparativa finalizzata all'individuazione dei candidati in possesso delle caratteristiche richieste per la copertura degli incarichi di Posizione Organizzativa.

g)Possono candidarsi per la copertura dell'incarico di Posizione Organizzativa i dipendenti appartenenti alla categoria D (nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nelle categorie C) in servizio presso l'Ente ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000 alla data di indizione della procedura comparativa.

h)L'avviso deve contenere i seguenti elementi: il numero e la tipologia dei posti disponibili, i compiti /le funzioni delle posizioni organizzative da ricoprire, i requisiti necessari per rivestire il ruolo, il termine di presentazione delle candidature, che non può essere inferiore a 7 giorni a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso.

Le candidature devono essere presentate da parte degli interessati su apposito modello corredato da curriculum vitae.
i) Nel caso in cui nessun dipendente si candidi per ricoprire il ruolo di Responsabile del servizio, l'Amministrazione procederà secondo i criteri previsti dal vigente CCNL.

ART. 3
DURATA E REVOCA DELL'INCARICO

a) La durata degli incarichi non può essere inferiore ad un anno e superiore a tre; alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
Il termine è prorogato per un massimo di 120 gg. al fine di assicurare la funzionalità degli uffici fino alla nuova nomina da parte del Sindaco neo eletto.
b) 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, inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla giunta o dall'Assessore di riferimento.
L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:
- la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- la non attribuzione dell'indennità di risultato.
c) L'inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla giunta o dall'Assessore di riferimento deve essere accertata da parte del Segretario comunale e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.

ART. 4
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:
a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; 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'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
g) …….omissis…..
h) 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'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

ART. 5
LA GRADUAZIONE/PESATURA DELLA POSIZIONE E DEL RISULTATO

1. La fase di graduazione, c.d. "*pesatura"*, delle P.O. si realizza con riguardo **ai seguenti sei (6) criteri, per ciascuno dei quali sono previsti – come dalla allegata griglia (Allegato n. 1) – delle informazioni tecniche con un range di punteggio, la cui somma definisce gli indicatori e per ciascuno di questi ultimi un range di punteggio finale :**
a) grado di responsabilità al quale è esposto l'incaricato della Posizione Organizzativa e grado di specializzazione richiesto per ricoprire la Posizione Organizzativa;
b) grado di complessità delle competenze attribuite al titolare della P.O., tenendo anche conto delle dinamiche relazionali interne ed esterne e della ripetitività delle attività eseguite;
c) entità delle risorse umane alle dipendenze dell'Ente direttamente gestite dal titolare di Posizione Organizzativa;
d) assegnazione di uno specifico budget sia in entrata che in uscita;
e) valenza strategica della P.O. rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione di governo.
f) esperienza acquisita presso il Comune di Golasecca nella categoria D1 o ex D3 del CCNL;
2. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100 (cento).
3. La pesatura delle P.O., viene eseguita - sulla base del presente Regolamento - dal Nucleo di valutazione/OIV dell'Ente, dopo aver acquisito una serie di informazioni scaturenti anche da una Relazione che ciascun titolare di P.O. predispone e che deve dare conto almeno:
a) degli elementi oggettivi di grandezza della posizione (ad esempio, il numero dei dipendenti inseriti nell'Ufficio del quale si è Responsabile; **b)** della gestione o meno di relazioni esterne di particolare rilievo (ad esempio, l'utenza e gli enti esterni); **c)** delle attività gestite dalla posizione organizzativa.
4. Al termine della elaborazione dei dati messi a Sua disposizione, il Nucleo di valutazione/OIV procede alla definizione di **una proposta di determinazione** dell'indennità di posizione, che viene presentata alla Giunta Comunale. **In ogni caso, la determinazione dell'esatto importo dell'indennità di posizione è a cura dell'Amministrazione Comunale, nella persona del Sindaco, previo confronto con i componenti della Giunta.** Il Sindaco può discostarsi dalla proposta di determinazione dell'indennità di posizione, elaborata dal Nucleo di valutazione/OIV, ma deve motivare congruamente le ragioni della propria scelta.
5. L'aggiornamento della graduazione della Posizione Organizzativa viene effettuata dal Nucleo di valutazione/OIV ogni qualvolta siano rilevati dei mutamenti nei valori dei fattori che determinano il "*peso"* della posizione**.** La segnalazione del mutamento dei fattori che determinano il "*peso"* della posizione può avvenire anche a cura dell'incaricato della Posizione Organizzativa.
6. In ogni caso, l'attribuzione dell'indennità di funzione, all'interno del range contrattualmente previsto a livello nazionale e di cui al presente Regolamento, deve avvenire sempre e comunque nel rispetto del principio di trasparenza dell'azione amministrativa ed avuto riguardo alla normativa vigente in tema di contenimento della spesa pubblica.
7. Qualora ad un soggetto già titolare di un incarico di responsabilità di servizio venga attribuito anche l'incarico di altro settore, verrà riconosciuta una indennità aggiuntiva pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la PO oggetto dell'incarico ad interim.
I valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL.
8. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando 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.

ART. 6
RELAZIONI SINDACALI E NORME DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alla Legislazione vigente in materia ed alla Contrattazione Collettiva Nazionale di lavoro.
2. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno in cui è divenuta esecutiva la Deliberazione della Giunta Comunale, avente ad oggetto la sua approvazione.
3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento cessa di avere efficacia ogni altra diversa disposizione regolamentare interna precedentemente prevista e che risulti in contrasto con la disciplina contenuta nel presente Regolamento.
4. Le norme del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti statali. In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente Regolamento, si applica la normativa sopra ordinata.
5. Il contenuto del presente regolamento è stato oggetto di informazione preventiva e, su richiesta dell'ente o dei soggetti sindacali, di confronto per le parti relative al conferimento, alla revoca ed alla graduazione degli incarichi di posizione organizzativa.

COMUNE DI GOLASECCA
PROVINCIA DI VARESE

Allegato n. 1 al Regolamento Comunale per l'istituzione, il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa e per la disciplina della procedura di pesatura ai fini della determinazione del valore da riconoscere alla retribuzione di posizione e di risultato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. ----------

ELENCO CRITERI DI GRADUAZIONE DELLA P.O. INDICATORI E RANGE DI PUNTEGGIO

1° CRITERIO :
GRADO DI RESPONSABILITÀ AL QUALE È ESPOSTO L'INCARICATO DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA E GRADO DI SPECIALIZZAZIONE RICHIESTO PER RICOPRIRE LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA –MAX PUNTI 20

INFORMAZIONI UTILIZZATE	**Punteggio Attribuito**
Responsabilità tecnica, amministrativa e contabile	Da 0 a 15 punti
Obbligo di iscrizione in albi professionali per l'accesso alla posizione	Da 0 a 1 punti
Pluralità e rilevanza degli incarichi aggiuntivi (Responsabile Trasparenza, Dec, Responsabile IUC, Ufficiale censimento, ect)	Da 0 a 4 punti

INDICATORE	**PESATURA**	**PUNTEGGIO ATTRIBUITO**	
Basso	Da 1 a 5 punti		
Medio	Da 6 a 10 punti		
Alto	Da 11 a 15 punti		
Altissimo	Da 16 a 20 punti		
		TOTALE:	

****

2° CRITERIO :
GRADO DI COMPLESSITÀ DELLE COMPETENZE ATTRIBUITE AL TITOLARE DELLA P.O.–MAX 25 PUNTI

INFORMAZIONI UTILIZZATE	**Punteggio attribuito**
Complessità quadro normativo	Da 0 a 7 punti
Dinamiche relazionali interne ed esterne	Da 0 a 7 punti
Ripetitività delle attività eseguite (il punteggio più alto sarà attribuito alle attività meno ripetitive)	Da 0 a 3 punti
Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati (servizi/attività erogati, mappa dei procedimenti amministrativi)	Da 0 a 8 punti

INDICATORE	**PESATURA**	**PUNTEGGIO ATTRIBUITO**
Basso	Da 1 a 6 punti	
Medio	Da 7 a 13 punti	
Alto	Da 14 a 21 punti	
Altissimo	Da 22 a 25 punti	
		TOTALE:

****

3° CRITERIO :
ENTITÀ DELLE RISORSE UMANE ALLE DIPENDENZE DELL'ENTE DIRETTAMENTE GESTITE DA TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA- MAX 10 PUNTI

INDICATORE	**PESATURA**	**PUNTEGGIO ATTRIBUITO**
Fino a due unità	Da 1 a 5 punti	
Fino a tre unità	Da 6 a 8 punti	
Oltre le tre unità	Da 8 a 10 punti	
		TOTALE:

****

4° CRITERIO
ASSEGNAZIONE DI UNO SPECIFICO BUDGET SIA IN ENTRATA CHE IN USCITA –MAX 15 PUNTI

INDICATORE	**PESATURA**	**PUNTEGGIO ATTRIBUITO**	**INFORMAZIONI UTILIZZATE**
Fino a € 100.000,00	Da 0 a 2 punti		I capitoli di spesa assegnati all'unità organizzativa

			esclusi i capitoli di spesa del personale.
Da € 100.001,00 a € 500.000,00	Da 3 a 10 punti		I capitoli di entrata assegnati esclusi quelli del titolo 6, 7, 9.
Oltre € 500.001,00	Da 11 a 15 punti		
		TOTALE:	

****

5° CRITERIO :
VALENZA STRATEGICA DELLA P.O. RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE DI GOVERNO - MAX 20 PUNTI

INFORMAZIONI UTILIZZATE	
Linee programmatiche per azioni e progetti e i contenuti della programmazione strategica ed operativa definiti nell'ultimo DUP approvato dall'Ente	Rilevanza della posizione rispetto alla mission aziendale, al programma di mandato e al funzionamento dell'organizzazione

INDICATORE	**PESATURA**	**PUNTEGGIO ATTRIBUITO**	
Media	Da 1 a 5 punti		
Alta	Da 6 a 12 punti		
Altissima	Da 13 a 20 punti		
		TOTALE:	

****

6° CRITERIO :
ESPERIENZA ACQUISITA PRESSO IL COMUNE DI GOLASECCA NELLA CATEGORIA D1/ (EX) D3 (GIURIDICA) O LIVELLO EQUIVALENTE NEL PRECEDENTE C.C.N.L. – MAX 10 PUNTI

INDICATORE	**PESATURA**	**PUNTEGGIO ATTRIBUITO**
nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area	2 punti per ogni anno	

organizzativa		
nelle mansioni svolte presso qualsiasi servizio	1 punti per ogni anno	
		TOTALE:

****

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
DEI DIPENDENTI DELL'ENTE INQUADRATI NELLA CATEGORIA "D"

Per le posizioni organizzative e per le alte professionalità i valori che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità sono così ripartiti:

PUNTEGGIO ATTRIBUITO	**IMPORTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER FASCIA**
Fino a 50 punti	€ 5.000,00
Da 51 a 60 punti	Da € 5.501,00 ad € 7.500,00
Da 61 a 70 punti	Da € 7.501,00 ad € 9.500,00
Da 71 a 80 punti	Da € 9.501,00 ad € 11.500,00
Da 81 a 90 punti	Da € 11.501,00 ad € 13.500,00
Da 91 a 97 punti	Da € 13.501,00 ad € 15.500,00
Da 98 a 100 punti	€ 16.000,00