COMUNE DI ARAGONA

Provincia di Agrigento



REGOLAMENTO
PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 18-11-2019

Art. 1
Oggetto

1. Il presente Regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché i criteri per la graduazione della corrispondente retribuzione di posizione, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Art. 2
Istituzione delle posizioni organizzative e relativi titolari

1. Ai fini e per gli effetti del presente Regolamento, le posizioni organizzative di cui agli artt. 13 e seguenti del CCNL 21 MAGGIO 2018, corrispondono con le macrostrutture (Settori e/o Servizi) di cui all'art. 5 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi ed i Responsabili di posizione organizzativa di cui all'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018, si intendono coincidenti, a tutti gli effetti di legge e del presente Regolamento, con i Responsabili dei settori e/o servizi.

Art. 3
Il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti, con atto motivato e scritto, dal Sindaco a personale di categoria D, anche se assunto con contratto a tempo determinato, ivi compresi gli incaricati ex articolo 110, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 267/2000 *s.m.i.*.
2. Nel caso in cui l'ente sia privo di posizioni di categoria D, le posizioni organizzative possono essere assegnate a dipendenti classificati nelle categorie C o B, ai sensi di cui all'art. 13, comma 2 del CCNL 21 MAGGIO 2018.
3. Ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, ovvero delle attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisiti, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. L'ente può avvalersi della particolare facoltà di cui sopra, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004, le retribuzioni di posizione e di risultato sono corrisposte in conformità a quanto previsto dall'art.17, comma 6, del CCNL 21.05.2018;
5. Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018, oltreché a dipendenti di categoria D che abbiano maturato consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*, possono essere conferiti a dipendenti in possesso del titolo di elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del livello educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.

Art. 4

I criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa, ivi compresi quelli di cui all'art.13, comma 2, del CCNL 21 Maggio 2018 sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:

a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento agli atti di programmazione strategica adottati dall'Amministrazione (programma di mandato, dup, bilancio, peg, piano della performance, direttive amministrative, *etc.*);
b) requisiti culturali posseduti;
c) attitudini e capacità professionali;
d) esperienza acquisita.

2. Per la valutazione dei criteri di cui alle lettere c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto, altresì, degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei *curricula*.

Art. 5

Durata degli incarichi di posizione organizzativa

1. Le posizioni organizzative sono assegnate dal Sindaco con l'apposito atto di conferimento, per una durata **minima** di **anni uno e massima** contenuta entro i limiti del mandato del Sindaco in carica, e in ogni caso **non superiore a cinque anni.**
2. All'atto dell'insediamento del nuovo Sindaco, gli incarichi di posizione organizzativa conferiti ai dipendenti dell'ente proseguono in regime di *prorogatio*.

Art. 6

La revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a revoca, prima della scadenza, con provvedimento scritto e motivato del Sindaco, nei casi di:
   a) intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
   b) valutazione negativa della performance individuale;
   c) mancato raggiungimento, al termine di ciascun anno finanziario, degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione previsto dall'articolo 169 T.U.E.L.;
   d) responsabilità particolarmente grave o reiterata;
   e) inosservanza di una direttiva impartita dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento.
   f) negli altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro.
2. Il provvedimento di revoca è disposto previa apposita procedura di contraddittorio, nei termini di cui all'art. 14, co. 4, CCNL 21 maggio 2018.
3. La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 CCNL 21 maggio 2018 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 7

Criteri per la graduazione di ciascuna posizione organizzativa

1. La **graduazione** di ciascuna posizione organizzativa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, è effettuata sulla base dei seguenti ***criteri***:
   - **Complessità** delle connesse responsabilità amministrative e gestionali;
   - **Rilevanza** delle connesse responsabilità amministrative e gestionali.
2. La **complessità** (delle responsabilità amministrative e gestionali) viene graduata sulla base dei seguenti **parametri**:

a) **Dimensione organizzativa** (che si misura attraverso il numero dei dipendenti, ivi compresi quelli con contratti flessibili; i gradi di copertura della dotazione organica; il numero ed il rilievo delle collaborazioni e di altri rapporti quali LSU, etc.);
b) **Differenziazione delle attribuzioni** (che si misura attraverso il grado di disomogeneità nei compiti assegnati; il carattere ripetitivo o meno delle stesse; nonché in considerazione del rapporto delle funzioni assegnate con il numero complessivo di funzioni dell'ente di cui all'apposito funzionigramma);
c) **Livello di difficoltà gestionale** (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità riconducibili alle attribuzioni assegnate, in ragione della quantità e della tipologia di atti e/o attività di rispettiva competenza, in considerazione della tempistica di relativa adozione), nonché **l'attribuzione di ulteriori incarichi** (che si misura con il conferimento degli incarichi di vicesegretario, di datore di lavoro, responsabile per la trasparenza, responsabile per la transazione digitale,responsabile protezione dati, responsabile misure antiriciclaggio, presidente delegazione trattante, presidente UPD, etc.);
d) **Complessità delle relazioni** (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità delle relazioni sia con altri uffici dell'ente, sia con gli amministratori, sia con le altre PP.AA., sia con gli utenti, etc.)

3. La **rilevanza** (delle responsabilità amministrative e gestionali) viene graduata sulla base dei seguenti **parametri**:
   a) **strategicità rispetto agli obiettivi programmatici** dell'Amministrazione (che si misura in ragione del rilievo delle funzioni attribuite rispetto al conseguimento degli *obiettivi strategici* dell'Amministrazione, di cui agli appositi strumenti di programmazione: programma di mandato, dup, bilancio di previsione, peg, piano della performance, direttive, etc.);
   b) **budget finanziario** (che si misura in base alla quantità di risorse finanziarie assegnate e/o gestite);
4. Per ciascuno dei parametri suindicati è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e un valore massimo, secondo le modalità di cui all'allegata **Tabella A** al presente Regolamento. I punteggi così assegnati per ogni parametro sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O..

Art. 8
Determinazione della misura della retribuzione di posizione

1. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € **5.000** ad un massimo di € **16.000** annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
2. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di **€ 3.000** ad un massimo di € **9.500** annui lordi per tredici mensilità.
3. Determinato il punteggio, espresso da un valore numerico, formalizzato nella scheda di pesatura, fermo restando il *budget* complessivo all'uopo a disposizione per le tutte retribuzioni di posizione, la misura della retribuzione di posizione di ciascuna P.O. è determinata come segue:

L'Amministrazione annualmente, in base a quanto disposto dalla disciplina normativa e contrattuale, individua le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione "budget" al netto delle somme da destinare alla retribuzione di risultato (cfr. art.15, punto 4, CCNL 21.05.2018 – 2016/2018);

Individuato il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione , il numero di P.O. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione in attuazione della disciplina del CCNL vigente (€. 5.000,00 per le categorie D, €.3.000,00 per le categorie C e B), calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle P.O., conseguentemente è determinata la differenza fra budget e vcm, tale differenza costituisce il "budget residuo";

La misura della retribuzione di posizione assegnata annualmente a ciascuna P.O., viene determinata parametrandola al rispettivo peso specifico, espresso dal punteggio numerico (come formalizzato nella scheda di pesatura), diviso la somma dei punteggi numerici risultanti dalla graduazione delle posizioni organizzative. Il budget residuo, come sopra calcolato, viene moltiplicato per il rispettivo peso specifico cui viene aggiunto il valore minimo di €. 5.000,00.

Esempio
Primo passaggio

- Budget assegnato alla retribuzione di posizione: 76.000,00 euro
- Posizioni da attribuire n.6;
- Valore complessivo minimo (vcm) : euro 5000,00* 6 = 30.000,00 euro
- Budget residuo : 46.000,00 euro

Secondo passaggio
La somma dei punteggi complessivamente assegnati a tutte le 6 P.O. è 120
Alla P.O. "XY" è assegnato un punteggio totale di 21. Il suo peso specifico è pari a 21/120 = 0,175.
L'importo della sua retribuzione di posizione è pari ad euro (0,175 * 46.000) + 5.000 = €. 13.050

Art. 9
La procedura per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa

1. Il Nucleo di Valutazione procede all'applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative come disciplinate dal presente Regolamento. Si avvale, ai fini dell'acquisizione dei dati afferenti ai singoli elementi/parametri di valutazione (indicati nella Tabella A), della collaborazione formale dei Settori e degli uffici.
2. Il Segretario Comunale supporta il Nucleo nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione con riguardo al livello al livello di difficoltà gestionale, ed alla complessità delle relazioni.
3. La valutazione del criterio relativo alla "strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)" è rimessa al Sindaco.
4. La Giunta approva la pesatura delle P.O., elaborata dal Nucleo di Valutazione, previa acquisizione del relativo parere.
5. Tale graduazione è aggiornata di norma con cadenza quinquennale.
6. La graduazione è aggiornata tutte le volte che vi siano mutamenti nell'assetto organizzativo di un o più settori.

Art. 10
Disposizioni finali

1. Il presente Regolamento sostituisce integralmente tutte le precedenti corrispondenti previsioni regolamentari e quelle con esso incompatibili, che si intendono pertanto abrogate dalla data di esecutività della deliberazione di relativa approvazione.
2. Il presente Regolamento trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla relativa entrata in vigore.
3. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.

TABELLA A

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

COMPLESSITA' (fino a punti 70)	**Dimensione organizzativa** (si misura attraverso il numero dei dipendenti, ivi compresi quelli con contratti flessibili; i gradi di copertura della dotazione organica; il numero ed il rilievo delle collaborazioni e di altri rapporti quali LSU, etc.;) - Da 5 a 10 dipendenti: punti 5 - Da 10 a 20 dipendenti : punti 10 - Da 20 a 30 dipendenti : punti 15 - Oltre 30 dipendenti : punti 20	**Fino a punti 20**
	Differenziazione delle attribuzioni (che si misura attraverso il grado di disomogeneità nei compiti assegnati; il carattere ripetitivo o meno delle stesse; nonché in considerazione del rapporto delle **funzioni assegnate** alla P.O. con il numero complessivo di funzioni dell'ente di cui all'apposito funzionigramma) - **Fino a n. 2 funzioni assegnate: punti 5;** - **Oltre 2 funzioni assegnate: punti 10.**	**Fino a punti 10**
	Livello di difficoltà gestionale (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità riconducibili alle attribuzioni assegnate, in ragione della quantità e della tipologia di atti e/o attività di rispettiva competenza, anche in considerazione della **tempistica** di relativa adozione: **occasionalmente: 1; frequentemente: 2; prevalentemente: 3)** **Attività prese in considerazione: (fino a punti 20)** • Rilascio di autorizzazioni; • Amministrazione del patrimonio; • Attività di controllo all'esterno dell'ente; • Erogazione di contributi; • Produzione di servizi a domanda individuale; • Gestione del contenzioso; • Attività di progettazione; • Relazioni con imprese o professionisti; • Attività di regolamentazione; • Relazioni con il pubblico; • Attività di tipo sanzionatorio; • Attività contrattuale; • Gestione delle entrate; • Rappresentanza in giudizio; • Presidio del territorio; • Rapporto con organi giudiziari; • Emissione di ordinanze; • Trattamento di dati personali; • Attività di verifica sulle partecipate; • Attività di prevenzione della corruzione; • Pubblicazione di atti e informazioni sul sito; • Gestione dell'accesso agli atti. **Attribuzione di incarichi ulteriori** (che si misura con il conferimento degli incarichi di vicesegretario, di datore di lavoro, di responsabile per la trasparenza, di responsabile per la transizione digitale, di responsabile protezione dati, di responsabile protezione dati, di responsabile misure antiriciclaggio, di presidente delegazione trattante, di presidente UPD, etc.): **(fino a 10 punti)** - Un incarico ulteriore: punti 3; - Fino a due incarichi ulteriori : punti 6; - Oltre due incarichi ulteriori : punti 10.	**Fino a punti 30**
	Complessità delle relazioni (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità delle relazioni sia con gli altri uffici dell'ente, sia con gli amministratori, sia con altre PP.AA., sia con gli utenti etc.) Posizione comportante relazioni non frequenti con altri soggetti (altri settori, altre PP.AA., utenti, etc.): **punti 5** Posizione comportante ampie e costanti relazioni con altri soggetti (altri settori, altri Settori, altre PP.AA. , utenti etc.) : **punti 10**	**Fino a punti 10**

RILEVANZA (fino **a punti 30**)	**Strategicità rispetto agli obiettivi programmatici** (che si misura in ragione del rilievo delle funzioni attribuite rispetto al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, di cui agli appositi agli appositi strumenti di programmazione: programma di mandato, dup, bilancio di previsione, peg, piano della performance, direttive, *etc.*) - strategicità limitata: 5; - strategicità di livello medio: 10; - strategicità di livello elevato: 15.	**Fino a punti 15**
	Budget finanziario (che si misura in base alle quantità di risorse finanziarie assegnate e/o gestite): - fino a € 500.000,00: punti 5; - fino a € 1.000.000,00: punti 10; - Oltre € 1.000.000,00: punti 15.	**Fino a punti 15**

1121 Prot.

COMUNE DI ARAGONA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Che il presente ADO è stato pubblicato mediante affissione all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 gg. consecutivi dal 4.12.2019 al 19.12.2019 e certifica altresì, che nel suddetto periodo non sono pervenuti reclami o opposizioni

Aragona, li 05.12.2019

IL MESSO COMUNALE
Salvatore Fantucchio