



UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

Città Metropolitana di Palermo

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEL CCNL 21/05/2018

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI C.D. N. 6 DEL 16/05/2019

PRESA ATTO DELLA DELIBERAZIONE DI C. D. CON DELIBERAZIONE DI G. M. N.62 DEL 29/05/2019

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE

F.to *Dr.ssa Rosalia Giacchino*

INDICE

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

ART. 2 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 3 – SCADENZA, RINNOVO E REVOCA DELL'INCARICO

ART. 4 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

ART. 5 – CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONI

ART. 6 - REGIME ORARIO

ART. 7 – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, la pesatura, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative dei singoli comuni, ai sensi del combinato disposto degli artt.13, 14, 15, e 17 del CCNL 2016-2018.
2. Il presente regolamento per quanto compatibile si applica agli incaricati di Posizione Organizzativa dell'Unione;
3. I comuni istituiscono le posizioni organizzative, che costituiscono posizioni di lavoro che richiedono, 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 elevato grado di autonomia gestionale e 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.*
4. Tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale vigente, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente regolamento.
5. La pesatura delle Posizioni Organizzative, è determinata dal Sindaco con proprio provvedimento, in sede di prima applicazione, su proposta del Segretario Comunale, successivamente la pesatura sarà effettuata dal Segretario Comunale con il supporto dell'OIV, sulla base dei criteri previsti nel presente Regolamento.
6. La proposta di pesatura, prima della determinazione sindacale di cui al comma 5, viene approvata dalla Giunta di ciascun Comune. Si potranno avere così, posizioni organizzative più o meno pesanti, eventualmente ricondotte a fasce di punteggio, cui corrispondono valori economici diversi.
7. Le posizioni sono connesse all'organigramma, pertanto qualsiasi sua modifica può comportare variazioni nel loro peso, fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile.

ART. 2 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nei Comuni facenti parte dell'Unione dei Comuni Valle del Sosio, in quanto enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.
2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.
3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D.
4. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:

- **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito.

- **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio

- Eventuali **procedimenti disciplinari**

- **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale

- **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.

5. L'incarico di Posizione Organizzativa è attribuito con specifico provvedimento sindacale, di norma, per un periodo di mesi dodici, salva la revoca anticipata, rinnovabile annualmente sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti.

6. L'incarico può essere attribuito al personale di ruolo inquadrato in posizione direttiva (cat.D), ovvero con contratto a termine a soggetti in possesso dei necessari requisiti.

7. L'incarico può altresì essere conferito al personale in Cat. C o B, in assenza di personale in Cat. D, secondo quanto stabilito dai vigenti CC.CC.NN.LL.

8. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50%. In tal caso, il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

9. Nei casi in cui si preveda un'assenza continuativa del titolare, di durata superiore a 60 giorni, o in caso di vacanza del posto in pianta organica, ad esclusione del periodo di ferie, dell'astensione obbligatoria per maternità e dell'assenza per malattia, quest'ultima disciplinata dall'art. 21 comma 7 del CCNL del 06/07/1995, il titolare della posizione organizzativa può essere sostituito con altro dipendente, non titolare di altra P.O., con atto del Sindaco e con le modalità di cui ai precedenti articoli. Per il periodo della sostituzione al titolare assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione. Tale compenso, nella medesima misura, viene corrisposto al sostituto.

10. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è 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*. Nella definizione di tali percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi.

11. Nel caso 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, ex artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, sono corrisposte secondo quanto disposto dal CCNL 2018: l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico. Analogamente, l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale (anche in aumento del contratto originario) corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo la graduazione della posizione e con riproporzionamento in base alla prestazione lavorativa.

Tale ultima voce può essere incrementata con una maggiorazione non superiore al 30% della stessa. Detta maggiorazione non si applica se il soggetto interessato non ricopre la P.O. nel proprio ente di appartenenza.

12. Agli incarichi di Posizione Organizzativa si applicano le disposizioni di cui ai seguenti articoli.

ART. 3 – SCADENZA, RINNOVO E REVOCA DELL'INCARICO

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita; l'incarico, comunque, prosegue fino a nuova nomina, in regime di *prorogatio* come per legge;
2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.
4. 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 con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14 del CCNL.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.

ART. 4 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione - determinata dalla Giunta Comunale di ciascun Comune e dell'Unione, previa graduazione della posizione effettuata e proposta ai sensi del comma 5 dell'art. 1 del presente Regolamento - e dalla retribuzione di risultato.
2. Il trattamento di cui al comma precedente assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la vigente disciplina contrattuale, ad eccezione degli emolumenti espressamente previsti ed ammessi dalla contrattazione collettiva nazionale (es. progettazioni, straordinari elettorale ecc).
3. L'importo della retribuzione di posizione per i titolari di incarichi di posizione organizzativa varia, entro gli importi minimi e massimi stabiliti dai contratti vigenti, secondo le modalità di graduazione stabilite dal presente regolamento.
4. L'importo della retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di posizione organizzativa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura del Nucleo di Valutazione dell'Unione secondo i criteri fissati dal vigente Regolamento sulla Misurazione e Valutazione della Performance, cui si rinvia. A tale voce retributiva viene destinata annualmente 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 dall'ente, fermo restando le diverse disposizioni contenute nel CCNL di comparto o nella legge.
5. 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 previsti dalla normativa contrattuale vigente.
6. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono 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.

ART. 5 – CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONI

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 di un incarico conferito a personale di cat. C, 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. La pesatura delle posizioni organizzative è effettuata dal Segretario Comunale di ciascun Comune prima del conferimento dell'incarico, tenendo conto dell'assetto organizzativo dell'ente approvato con rispettive delibere di G.C.
4. In fase di prima applicazione, i singoli Comuni provvederanno a rideterminare la misura della retribuzioni di posizione attribuita ai Responsabili di P.O., previo recepimento del presente Regolamento con deliberazioni delle singole Giunte comunali.
5. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A, così articolati:
 - a) Collocazione della struttura
 - b) Complessità organizzativa
 - c) Professionalità richiesta
 - d) Autonomia gestionale
- 6) Ciascuno dei parametri si articola di fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:

	incidenza
a. Collocazione della struttura	30
b. Complessità organizzativa	30
c. Professionalità richiesta	10
d. Autonomia gestionale	30
totale	100

ART. 6 - 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 comunale, 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. 7 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente indicato nel presente regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Il presente regolamento entrerà in vigore dalla data della deliberazione di approvazione se dichiarata immediatamente esecutiva;

3. Dall'entrata in vigore del presente regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità di ogni altra norma regolamentare non compatibile con le disposizioni del presente regolamento. Il presente regolamento viene trasmesso ai singoli comuni dell'Unione ai fine della presa d'atto mediante apposita deliberazione degli organi esecutivi. Dal giorno della formale adozione delle giunte comunali dei singoli enti aderenti, cesseranno l'efficacia e l'applicabilità delle disposizioni sulla Pesatura delle Posizioni Organizzative contenute nei rispettivi ordinamenti ed ogni altra norma regolamentare non compatibile con le disposizioni del presente regolamento.

ALLEGATO "A"

SISTEMA DI PESATURE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1) Collocazione della struttura – punteggio massimo 30

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti dell'Ente :

1.1) Rilevanza strategica per l'Ente delle attività svolte

Non rilevante	0	
Significativo	Da 1 a 3	
Elevato	Da 4 a 7	
Molto elevato	Da 8 a 10	

1.2) Complessità dei programmi da espletare

Non rilevante	0	
Significativo	Da 1 a 3	
Elevato	Da 4 a 7	
Molto elevato	Da 8 a 10	

1.3) Grado di innovazione dei principali procedimenti gestiti dai settori

Non rilevante	0	
Significativo	Da 1 a 3	
Elevato	Da 4 a 7	
Molto elevato	Da 8 a 10	

TOTALE	
--------	--

2) Complessità organizzativa – punteggio massimo 30

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite.

Si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività controllata

Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	Punti da 1 a 2	
Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità	Punti da 3 a 4	
Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse	Punti 5	

2.2) Grado di responsabilità verso l'esterno

Esercizio di funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	Punti 0	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con cittadini o con enti interni	Punti da 1 a 2	
Funzioni che richiedono costanti relazioni con professionisti o imprese	Punti da 3 a 4	

Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con altre istituzioni	Punti 5	
--	---------	--

2.3) Articolazione della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categoria

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 5% (rispetto alla dotazione dell'ente)	Punti 0	
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 5 e 7%	Punti da 1 a 2	
Struttura dotata di collaboratori oltre il 7%	Punti da 3 a 4	
Struttura dotata di istruttori direttivi	Punti 5	

2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel Peg

Gestione di tipo ordinario (spesa corrente+investimenti+entrate correnti < 5%)	Punti 0	
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente+ investimenti+ entrate correnti tra 5 e 7%)	Punti da 1 a 4	
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente+ investimenti+entrate correnti oltre 8%)	Punti da 5 a 7	
Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale	Punti da 8 a 10	

2.5) Variabilità del sistema normative di riferimento

Certezza e stabilità normativa	Punti 0	
Frequente variabilità normativa	Punti da 1 a 2	
Elevata variabilità che comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	Punti da 3 a 4	
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori	Punti 5	

TOTALE	
--------	--

3) Professionalità richiesta – punteggio massimo 10**3.1) Variabilità del sistema normative di riferimento**

Competenze di tipo generico	Punti 0	
La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e le modalità di lavoro	Punti da 1 a 2	
La posizione, al suo interno, si caratterizza per l'attribuzione di specifiche responsabilità	Punti da 3 a 4	
Oltre all'attribuzione di specifiche responsabilità, si avvale anche del supporto di professionisti esterni	Punti 5	

3.2) Grado di specializzazione richiesto

Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	Punti 0	
Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale	Punti da 1 a 2	
Attività che richiede specifica professionalità	Punti da 3 a 4	
Attività che richiede specifici titoli di studio	Punti 5	

TOTALE	
--------	--

4) Autonomia gestionale – punteggio massimo 30

Attribuzione di 6 punti per ciascuna delle ricorrenze (a eccezione della prima voce)

Vicesegretario	15
Rilascio di autorizzazioni o concessioni	
Amministrazione del patrimonio	
Attività di studio e progettazione	
Attività di programmazione finanziaria	
Controllo degli equilibri di bilancio	
Attività di informatizzazione	
Relazioni con gli organi di controllo esterno	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività impositiva	
Controllo del territorio	
Comunicazione istituzionale	
Gestione personale	
Assistenza agli organi politici	
Società partecipate	
Ciclo integrato dei rifiuti	
Protezione civile	
Servizi elettorali	
Repressione abusivismo	
Rapporti con il pubblico	
Erogazione sussidi, contributi e vantaggi economici	
Sostituzioni di altri incaricati di P.O	
Ordinanze	
Contenzioso	
Rapporti con Associazioni o Enti	
Rapporti con Istituzioni Scolastiche	
Servizi Sociali	
Attività di programmazione	
Attività contrattuale	

TOTALE

5) Riepilogo del punteggio attribuito

1	Collocazione della struttura	
2	Complessità organizzativa	
3	Professionalità richiesta	
4	Autonomia gestionale	
	totale	

6)Fasce di attribuzione del valore di posizione, Graduazione della retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa- Metodologia

L'articolo 15, secondo comma, del CCNL prevede che la graduazione delle posizioni organizzative avvenga sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita, e dell'eventuale esercizio di funzioni delegate dalla dirigenza.

Da ciò l'esigenza di definire una metodologia in grado di esprimere la coerenza tra la rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e la relativa retribuzione.

Tale operazione deve tenere conto della particolare complessità e autonomia connesse alla direzione dell'Unità organizzativa e dei contenuti di alta professionalità conseguenti a processi di formazione educativa o rilevanti esperienze professionali (art. 13, c. 1, CCNL).

L'ipotesi delineata dal presente regolamento considera il percorso logico-procedimentale, per ogni singolo Ente e per l'Unione di seguito illustrato:

✓ *Primo passaggio*

Sono considerate le P.O. da conferire sulla base dell'organizzazione in essere.

È individuato il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione come da stanziamento di Bilancio;

Il numero di P.O. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione in attuazione della disciplina di CCNL vigente (euro 5.000), calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle P.O.

È determinata la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".

✓ *Secondo passaggio*

Sono considerate le caratteristiche fondamentali di ogni posizione di lavoro, come definita dall'articolo 13 CCNL, avente rilevanza tale da legittimare il conferimento di P.O. In relazione a ciascun criterio di valutazione individuato dall'Amministrazione è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo.

I punteggi relativi a ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O.

È effettuata la parametrizzazione di ciascun punteggio totale rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando il peso specifico di ciascuna.

Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione assegnata a ciascuna P.O., il suo peso specifico è parametrato al budget residuo calcolato sopra, risultato che è quindi aggiunto al valore minimo di euro 5.000.

Esempio

Primo passaggio

- budget assegnato alla retribuzione di posizione: 76.000 euro
- posizioni di attribuire: n. 6;
- valore complessivo minimo (vcm): euro 5000 * 6 = 30.000
- budget residuo: euro 46.000.

Secondo passaggio

Ad ogni posizione si attribuiscono punteggi legati ai seguenti parametri:

- 1) *Collocazione della struttura: da 0 a 30;*
- 2) *Complessità organizzativa: da 1 a 30*
- 3) *Complessità organizzativa: da 0 a 10*
- 4) *Autonomia gestionale: da 0 a 30*

La somma dei punteggi complessivamente assegnati a tutte le 6 P.O. è pari a 485.

Alla P.O. "XY" è assegnato un punteggio totale di 83. Il suo peso specifico è pari a $83/485 = 0,171$.

L'importo della sua retribuzione di posizione è pari ad euro $(0,171*46.000)+5.000= 12.872,16$.

✓ *Terzo passaggio*

Eventuali importi che residuano dalla suddetta ripartizione sono nuovamente parametrati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori attribuiti;

Analoga metodologia sarà utilizzata per la valutazione di incaricati di P.O. in cat. "C", tenendo conto dei diversi valori di riferimento previsti dal CCNL (da €. 3.000 a €. 9.500)