



Città di Modica

E.1.

DELIBERAZIONE
della
GIUNTA COMUNALE
N. 127 del 4 GIU. 2019

OGGETTO: approvazione "Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa – Criteri generali di conferimento – Sistema di graduazione della retribuzione di posizione".

L'anno duemiladiciannove il giorno quattro del mese di giugno alle ore 19,30 nel Palazzo di Città e nella stanza del Sindaco, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, alla quale risultano presenti:

		Presente	Assente
Abbate Ignazio	Sindaco	X	
Viola Rosario	Vice Sindaco	X	
Linguanti Giorgio	Assessore	X	
Aiello Anna Maria	Assessore	X	
Lorefice Salvatore Pietro	Assessore	X	
Monisteri Caschetto Maria	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. a) del d. Lgs. n.267/2000.

Assunta la presidenza, il Sindaco, Ignazio Abbate, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale all'esame della proposta di deliberazione in oggetto, in merito alla quale sono stati espressi i pareri di legge.

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta di deliberazione di pari oggetto, prot. n. 28055 del 04.06.2019, presentata dal Segretario Generale, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Preso atto che su tale proposta di deliberazione è stato espresso il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica dello steso proponente, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, della L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000, e che la stessa non necessita di ulteriori pareri;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente O.R.E.L.;

Vista la L.R. n. 48/1991 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 12 della L.R. n. 44/1991;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare e far propria la proposta di deliberazione di pari oggetto richiamata in premessa, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a seguito di successiva votazione unanime, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio online del Comune, sul sito istituzionale dell'Ente: www.comune.modica.gov.it.

Modica li

Il Segretario Generale

Il sottoscritto Gianluca Burderi, Responsabile del procedimento di pubblicazione, attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune di Modica, senza opposizioni e reclami, dal 25 GIU. 2019 al 20 GIU. 2019, ed è repertoriata nel registro delle pubblicazioni al n. _____.

Modica li

Il Responsabile della pubblicazione

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:



E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. 44/91.



E' divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91, trascorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Modica li

Il Segretario Generale

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Modica li

Il Segretario Generale



Città di Modica

E.I.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
della
GIUNTA COMUNALE

N. 28055 del 04 GIUL 2019

Oggetto: approvazione "Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa – Criteri generali di conferimento – Sistema di graduazione della retribuzione di posizione".

Proposta di deliberazione della Giunta Comunale

Il sottoscritto Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella, Responsabile della struttura di Staff "Segretario Generale - Affari Generali, sottopone all'esame della Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione.

Visto l'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali, che disciplina l'Area delle posizioni organizzative sulla base di due tipologie riguardanti:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- 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;

Visto in particolare l'articolo 13, comma 3, del nuovo CCNL autonomie locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, il quale ha previsto espressamente che: *"Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, 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"*;

Dato atto che tale norma dispone che gli enti locali provvedano alla definizione di un nuovo assetto delle posizioni organizzative, che in primo luogo dovrà rideterminare i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi e dovrà adottare una nuova graduazione (pesatura) delle posizioni, entro l'anno dalla sottoscrizione del contratto del 21 maggio 2018;

Visto l'articolo 14 del CCNL, che demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa;

Dato atto che a tal fine si è predisposto uno schema di regolamento che, a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative; è previsto quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità applicabili;

Rilevato che le considerazioni suddette hanno portato all'individuazione di n. 4 parametri di valutazione ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini dell'individuazione delle figure da incaricare, nonché n. 4 criteri di pesatura ai fini della graduazione delle singole posizioni, dando atto che il sistema di graduazione impostato su detti criteri, consente ai soggetti incaricati della relativa attività, rappresenta la motivazione che giustifica il punteggio attribuito ed una corretta graduazione delle retribuzioni di posizione in relazione alle caratteristiche fondamentali di complessità e responsabilità di ogni Settore diretto;

Dato atto:

- che, in quanto, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL 21.05.2018, tale materia è oggetto di informativa finalizzata alla possibilità del "confronto sindacale" (se richiesto), tale schema di Regolamento è stato trasmesso alle OO.SS. con nota prot. n. 24361 del 16.05.2019, per la suddetta informativa prevista;
- che, con nota acquisita al prot. n. 25367 del 21.05.2019, la sigla sindacale FP - CGIL - Ragusa, ha presentato richiesta di effettuare il suddetto confronto su tale materia;
- che, pertanto, tale confronto è stato promosso con riunione di delegazione trattante convocata con nota prot. 25370 del 21.05.2019 per la data del 23 maggio 2019;
- che, andata deserta tale seduta del 23.05.2019, la stessa è stata riconvocata con nota prot. n. 25682 del 23.05.2019 per la data del 24.05.2019;
- che in tale data il confronto sindacale è stato avviato, come emerge da relativo verbale;
- che per la prosecuzione del confronto, con nota prot. n. 26321 del 27.05.2019, è stata convocata nuova riunione di delegazione trattante per la data del 29.05.2019;
- che in tale data è regolarmente avvenuto tale confronto, conclusosi come da verbale del 29.05.2019;

Preso atto delle proposte di modifica del testo regolamentare avanzate dalla parte sindacale nel suddetto confronto e riportate nel succitato verbale del 29.05.2019, di seguito riportate:

- a) In coda al comma 5 dell'art.2 aggiungere la frase "Tale individuazione, in assenza di dirigenti, dovrà prendere in considerazione, preliminarmente, le figure dei Funzionari (ex inquadramento cat. D3 giuridico) e in subordine, in assenza di figure inquadrate in tale categoria o non risultanti idonee, personale di categoria D, e in ulteriore subordine di cat. C".
- b) Sempre al comma 5 dell'art.2, nella previsione del termine di pubblicazione dell'avviso ai dipendenti per raccoglierne la disponibilità a ricoprire l'incarico di P.O., portare da 5 a 10 giorni lavorativi il termine di pubblicazione di tale avviso.
- c) Intervenire sugli allegati al Regolamento con le seguenti modifiche:

Allegato 1:

- A1: portare il punteggio del diploma di scuola media superiore da punti 2 a punti 4
- A2: aggiungere al requisito del possesso di abilitazione professionale, la frase "*e/o iscrizione all'albo professionale laddove obbligatoria*"
- A3: portare il punteggio massimo del fattore relativo a corsi di formazione, da punti 4 a punti 2
- C1: prevedere per il fattore dell'esperienza in cat. D, punti 1 per ogni anno, per un massimo di punti 5
- C2: aggiungere al fattore il valore massimo raggiungibile di punti 10.
- C3: aggiungere al fattore il valore massimo raggiungibile di punti 5

Allegato 2:

Modificare i valori dei fattori come segue:

- Responsabilità C1: apprezzabile punti 8, standard punti 5.
- Responsabilità C2: apprezzabile punti 8, standard punti 5.
- Strategicità D1: apprezzabile punti 7.

Valutate attentamente le suddette proposte e ritenuto quanto segue:

- in ordine alla proposta di cui sopra sub a), di aggiungere in coda al comma 5 dell'art.2 la frase *"Tale individuazione, in assenza di dirigenti, dovrà prendere in considerazione, preliminarmente, le figure dei Funzionari (ex inquadramento cat. D3 giuridico) e in subordine, in assenza di figure inquadrate in tale categoria o non risultanti idonee, personale di categoria D, e in ulteriore subordine di cat. C"*; tale proposta non è supportata da alcuna prescrizione contrattuale o normativa, stante in particolare quanto sancito dall'art. 12, comma 2, del CCNL 21.05.2018, che nel nuovo sistema di classificazione supera le distinzioni nell'ambito della cat. D.. Pertanto, poiché tale proposta non appare essenziale né utile ai fini della miglior selezione del personale da incaricare, che avviene con ampie garanzie attraverso la comparazione e ponderazione dei curricula e dei requisiti individuati nell'allegato A), tale proposta di modifica non è condivisa e quindi non è accolta;
- in ordine alla proposta di cui sopra sub b) - di portare da 5 a 10 giorni lavorativi il termine di pubblicazione dell'avviso per la presentazione delle dichiarazioni di disponibilità all'incarico di P.O. corredate da curricula - e alle proposte di cui sopra sub c) - relative a precisazioni e correzione nei punteggi degli allegati A) e B) del Regolamento: tali proposte sono tutte condivisibili e quindi vengono tutte integralmente accolte;

Ritenuto, quindi, di approvare la suddetta disciplina delle P.O. apportando al Regolamento delle P.O. ed ai relativi allegati le suddette modifiche dichiarate accoglibili rispetto alle proposte di modifiche proposte dalla parte sindacale nel confronto conclusosi in data 29.05.2019 e riportate nel suddetto verbale;

Visto pertanto il Regolamento delle P.O. ed i relativi allegati, come sopra emendati, il cui testo si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto, altresì, di demandare al Segretario Generale tutti gli adempimenti consequenziali esecutivi del presente atto e segnatamente relativi all'attivazione della procedura finalizzata alle nomine sindacali delle nuove P.O.;

Visto l'O.R.E.L.;

Visto il D. Lgs. n.267/2000;

Vista la L.R. n.48/91 e ss.mm.ii.;

Visto l'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991;

Visto il CCNL 21.05.2018;

PROPONE

1. Di approvare nel testo approntato nei termini e per le ragioni di cui in premessa, il "Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa – Criteri generali di conferimento – Sistema di graduazione della retribuzione di posizione" composto da n. 12 articoli ed allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, corredato e dai seguenti allegati:
 - All. n. 1 – Metodologia per la selezione dell'incarico di P.O.;
 - All. n. 2 – Metodologia di pesatura delle P.O.;
2. Di dare atto che tale Regolamento è stato oggetto di confronto sindacale conclusosi come da verbale in data 29.05.2019 e che il testo definitivo del Regolamento approvato e dei relativi allegati recepiscono nella quasi totalità le indicazioni emerse da tale confronto, come in premessa precisato;
3. Di demandare al Segretario Generale tutti gli adempimenti consequenziali esecutivi del presente atto e segnatamente relativi all'attivazione della procedura finalizzata alle nomine sindacali delle nuove P.O. nei termini previsti dalla nuova disciplina regolamentare testé approvata;

4. Di pubblicare il presente atto nei termini di legge e trasmetterlo alle OO.SS. ed al Nucleo di Valutazione monocratico dell'Ente;
5. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, attesa l'urgenza di provvedere a quanto infra riportato, nell'interesse dell'Ente.

Il Segretario Generale
Giampiero Bella

Sulla proposta di deliberazione di cui sopra sono stati espressi i seguenti pareri, ai sensi dell'art.1, comma 1, lett. i, L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art.12 L.R. n.30/2000.

Parere del Responsabile del Settore proponente per la regolarità tecnica:
~~favorevole/sfavorevole~~

Modica _____

Il Responsabile del Settore

Parere del Responsabile del Settore Finanziario per la regolarità contabile:
~~favorevole/sfavorevole~~

Modica _____

Il Responsabile del Settore Finanziario

La proposta infra riportata si compone di n. _____ pagine, incluso il presente prospetto.

Visto
L'Assessore al ramo

Il Responsabile proponente

La presente proposta è approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. 127 del - 4 GIU, 2019

Il Segretario Generale

REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 1

Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa: ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. Per "Posizione Organizzativa" s'intende un incarico individuato presso un Settore istituito all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Modica, che, "con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", preveda lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) *"direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa"* (detta P.O. di Struttura);
 - b) *"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"* (detta P.O. di Alta Professionalità).

Art. 2

Conferimento degli incarichi

1. Le posizioni organizzative sono individuate dal Sindaco sulla base dei criteri definiti dal CCNL e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Ente.
2. Per quanto riguarda le P.O. di struttura, poiché l'attuale struttura organizzativa del Comune di Modica è sprovvista di personale con qualifica dirigenziale, secondo quanto previsto dall'art. 17 CCNL del 21/05/2018, i titolari di P.O. di struttura coincidono necessariamente con i Responsabili di Settore, individuati ai sensi dell'art. 109 del TUEL, limitando a questi il numero di Posizioni Organizzative di Struttura attribuibili dal Comune.
3. Le posizioni organizzative vengono conferite con provvedimento del Sindaco a personale dipendente, anche assunto a tempo determinato, di cat D, che può essere individuato anche:
 - a. in personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, in relazione a specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente;
 - b. mediante attivazione di apposite convenzioni fra Enti, ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004.
4. Il dipendente incaricato di P.O. deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- esperienza concretamente maturata in relazione alla natura dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
 - adeguatezza delle conoscenze e dei requisiti culturali posseduti rispetto ai requisiti richiesti per la posizione da ricoprire;
 - attitudini, capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire.
5. Per l'individuazione del personale cui conferire le funzioni di P.O., il Sindaco deve tener conto di attitudini, capacità organizzative, competenze ed esperienze professionali in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, nonché dell'idoneità del candidato in ordine ai programmi e agli obiettivi dell'Amministrazione, come da scheda allegata sub 1), che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. A tal fine 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. Possono candidarsi per la copertura dell'incarico di Posizione Organizzativa i dipendenti appartenenti alla categoria D in servizio presso l'Ente alla data di indizione della procedura comparativa. Il termine di presentazione delle candidature, da inoltrare corredate da curriculum in formato europeo, non può essere inferiore a 10 (dieci) giorni lavorativi a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso. Ove non siano in servizio dipendenti di categoria D ovvero, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria questi non risultino idonei, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali l'incarico può essere conferito a personale di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è consentita, per una sola volta, salvo che la reiterazione sia giustificata dalla circostanza, che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D.
6. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del settore assegnato, le eventuali direttive ed obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.
7. Con il conferimento dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità, conformemente a quanto previsto dalla legislazione vigente e dallo Statuto e dai Regolamenti dell'Ente.
8. La durata degli incarichi non può essere inferiore ad un anno e superiore a tre anni; alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione. L'incarico può essere rinnovato ed il termine è prorogabile per un massimo di gg. 120 al fine di assicurare la nuova nomina da parte di Sindaco neo eletto.

Art. 3

Sostituto dell'incaricato di posizione organizzativa

1. Il provvedimento sindacale di nomina all'incarico di P.O. o altro separato provvedimento sindacale motivato, potrà indicare il nominativo dell'incaricato che sostituirà la P.O. in caso di assenza o impedimento temporanei.

Art. 4

Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa potrà essere revocato:
 - a. per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;
 - b. a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;

- c. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
 - d. per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
 - e. a fronte di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna dei Settori.
2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco. Nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) del comma precedente la revoca potrà avvenire previo contraddittorio con l'interessato, con le garanzie previste nel CCNL del comparto.
 3. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato e comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 del CCNL del 21.05.2018 da parte del dipendente titolare, con la stessa decorrenza. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 5 Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale incaricato di P.O. 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 prevedono 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 dell'articolo 59, comma 1, let. p), del D.Lgs. n. 446/1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art. 6

Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche degli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni organizzative.

Art. 7

Soggetti e funzioni

1. Il Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Segretario comunale supporta il Nucleo nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La Giunta Comunale approva la pesatura delle P.O. su proposta del Nucleo di Valutazione.

Art. 8

Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. La pesatura delle posizioni organizzative previste dal contratto è riferita:
 - allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.
2. I criteri di pesatura, tengono conto delle caratteristiche fondamentali di complessità e responsabilità di ogni Settore, ai fini di una loro puntuale graduazione e sono individuati, su un punteggio complessivo di 100 punti, come segue:
 - a) **Complessità Organizzativa**, alla quale si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) ed è riferita alle complessità strutturali peculiari suddivise su tre piani di valutazione:

- a) servizi/sezioni gestite; b) complessità delle relazioni interne/esterne; c) eterogeneità dei servizi gestiti;
 - b) **Professionalità**, cui è attribuito un peso del 30% (max p. 30) e che prevede due piani di valutazione: a) grado di competenze professionali/tecniche necessarie alla direzione della struttura; b) grado delle esperienze professionali richieste per il presidio del settore;
 - c) **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) e che prevede due diversi piani di valutazione: a) grado di autonomia decisionale e responsabilità pianificatoria; b) grado di rischio e responsabilità giuridico/economica;
 - d) **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% (max p. 10) e che prevede un unico piano di valutazione: la strategicità rispetto al programma del Sindaco, valutata attraverso la rilevanza del supporto prestato al Sindaco ed alla Giunta.
3. Ai fini della valutazione dei criteri e dell'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato n. 2).

Art. 9

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo a tempo parziale di personale di altro Ente con funzioni di P.O. (art. 17, CCNL), allo stesso è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita nella misura del 30%.
2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto.

Art. 10

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di PO. sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.
3. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Nucleo di Valutazione.

Art. 11

Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, 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.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché della pesatura degli obiettivi, su proposta del N.d.V..
3. Nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante, confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 12

Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina per gli incarichi di P.O. entra in vigore dalla esecutività della deliberazione che l'approva e sostituisce integralmente tutte le discipline precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla stessa data.

a) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO MAX 20
A-1	Titolo di studio (punti cumulabili tra laurea e diploma)	
	Diploma di laurea: a) vecchio ordinamento o magistrale nuovo ordinamento: punti 10; b) laurea triennale: punti 6	
	Diploma di scuola media superiore: punti 4	
A-2	Possesto di abilitazione professionale e/o iscrizione all'Albo laddove obbligatoria: punti 4	
A-3	Possesto di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione nell'ultimo triennio: max punti 2 (un punto per corso almeno trimestrale)	
	Il punteggio dei vari fattori è cumulabile	

b) COMPETENZE, CAPACITÀ ED ATTITUDINI PROFESSIONALI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO MAX 30	PESO
B-1	Grado di competenza professionale rispetto alle funzioni da svolgere e capacità di autoaggiornamento rispetto alle competenze		da 1 a 10
B-2	Capacità di direzione della struttura e del personale assegnati e di innovazione nell'organizzazione e nelle procedure gestite		da 1 a 10
B-3	Capacità relazionale con segretario, colleghi/collaboratori, con gli utenti e cittadinanza		da 1 a 10
Il punteggio dei vari fattori è cumulabile			

g) LE ESPERIENZE ACQUISITE

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO MAX 20
C-1	Esperienza acquisita presso il comune nella categoria D: punti 1 per ogni anno per un massimo di punti 5	
C-2	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di Posizione organizzativa: punti 2 per anno negli ultimi 5 anni per un massimo di punti 10	
C-3	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di responsabile di servizio/sezione (non P.O.): punti 1 per anno negli ultimi 5 anni per un massimo di punti 5 Il punteggio dei vari fattori è cumulabile	

d) VALUTAZIONE STRATEGICA DI IDONEITA' DEL CANDIDATO IN ORDINE AI PROGRAMMI ED OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO MAX 30	PESO
D-1	Capacità relazionale e collaborativa con l'Amministrazione in funzione dei programmi ed obiettivi da realizzare		da 1 a 10
D-2	Capacità di adattamento e di collaborazione propositiva in ordine ai programmi ed obiettivi dell'Amministrazione		da 1 a 10
D-3	Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate e capacità di lettura ed orientamento delle dinamiche interne ed esterne in funzione di programmi ed obiettivi dell'Amministrazione Il punteggio dei vari fattori è cumulabile		da 1 a 10

PUNTEGGIO TOTALE	
-------------------------	--

METODOLOGIA DI PESATURA DELLE P.O.

CAT.C CAT.D

A	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA			MAX P.	30
----------	-----------------------------------	--	--	--------	----

A1) complessità strutturale		p.10			
oltre 6 servizi/sezioni		p.10			
da 3 a 6 servizi/sezioni		p.8			
fino a 2 servizi/sezioni		p.5			

A 2) intensità/complessità delle relazioni esterne		p.10			
rilevante		p.10			
apprezzabile		p.8			
standard		p.5			

A 3) complessità del sistema normativo di riferimento		p.10			
rilevante		p.10			
apprezzabile		p.8			
standard		p.5			

B	PROFESSIONALITA'			MAX P.	30
----------	-------------------------	--	--	--------	----

B 1) Grado di comp.ze prof./tec.che rich. per la direz.ne		p.15			
elevato/rilevante		p.15			
apprezzabile		p.10			
standard		p.8			

B 2) Grado di esperienza richiesta per la direzione		p.15			
elevato/rilevante		p.15			
apprezzabile		p.10			

