



**COMUNE DI MISILMERI
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO**

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E SISTEMA DI
GRADUAZIONE DELLE P.O.**

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G.M. DEL

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Le posizioni organizzative del Comune di Misilmeri sono individuate per lo svolgimento di funzioni di direzione delle aree, quali strutture di massima dimensione dell'ente e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, 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.

ART. 2 MODALITÀ E CRITERI DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Misilmeri, in quanto ente privo 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 "pesato" dall'OIV/Nucleo di Valutazione, sulla scorta del sistema di graduazione vigente nell'ente e contenuto nell'allegato A al presente regolamento.
3. Una volta assegnata la retribuzione di posizione la stessa è aggiornata qualora si verificano mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale significativa in relazione al PEG, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano un aumento o diminuzione del punteggio. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatesi in via di fatto.
4. 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, fatte salve le eccezioni previste nel CCNL.
5. 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, tenendo conto delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle capacità professionali, dell'esperienza, dell'anzianità di servizio acquisiti dal personale e dai progressi

incarichi di area di posizione organizzativa. Il provvedimento dovrà altresì tenere conto dei seguenti criteri:

- Modalità manifestate nell'espletamento del servizio con specifico riguardo all'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito;
- Valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
- Eventuali sanzioni disciplinari.
- Capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.

ART. 3 SCADENZA, RINNOVO E REVOCA DELL'INCARICO

1. La durata degli incarichi non può essere inferiore ad un anno, ad eccezione degli incarichi ad interim, e superiore a tre. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
2. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.
3. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
4. 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.
5. 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.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.

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

1. Il CCNL comparto Funzioni Locali stabilisce l'importo minimo e massimo della indennità di posizione di ogni P.O..
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio comunale, entro i limiti previsti dalla legge e dal contratto.
3. La Giunta Municipale, con proprio atto, stabilisce il budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, sulla base della normative vigente e del CCNL, nonchè delle disponibilità finanziarie dell'Ente. Alla retribuzione di risultato viene destinato il 20% del budget complessivamente disponibile.

4. Qualora ad un soggetto già titolare di un incarico di responsabilità di servizio venga attribuito in via continuativa e stabile per almeno sei mesi anche l'incarico di altra Area, verrà riconosciuta una indennità aggiuntiva pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*.
5. 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. Eventuali compensi aggiuntivi sono solo quelli espressamente previsti dalla legge o dal CCNL.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di valutazione/OIV secondo la metodologia prevista per la valutazione della performance dell'ente.
7. A questa voce retributiva è destinata una quota massima pari al 25% delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative del Comune.

ART. 5 METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa sono valutati annualmente dall'Organo Indipendente di Valutazione/nucleo di valutazione sulla base di quanto di seguito indicato.
2. Per ciascuna Area di Posizione Organizzativa la retribuzione di risultato erogabile risulta pari Massimo al 25% della indennità di posizione in godimento.
3. Il valore di cui al comma precedente viene attribuito facendo riferimento alla scheda di valutazione annuale di cui al vigente sistema di valutazione del personale, applicando quanto segue:
 - a) Il 75% viene determinato in proporzione al punteggio ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi come segue:

da 0 a 5,9	0%
da 6 a 7,9	65%
da 8 a 8,9	80%
da 9 a 10	100%

- b) Il restante 25% viene determinato in proporzione alla media dei restanti fattori di valutazione della scheda annuale di valutazione come segue:

da 0 a 5,9	0%
da 6 a 7,9	65%
da 8 a 8,9	80%
da 9 a 10	100%

4. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.

ART. 6 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla legge e alle norme

dei CCNL e CCDI vigenti in materia.

2. Con l'adozione del presente regolamento si intendono abrogate tutte le pregresse disposizioni vigenti in contrasto con le nuove norme adottate.

All. A

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Premessa.Prescrizioni metodologiche.

Dal testo delle disposizioni normative e contrattuali afferenti l'area delle posizioni organizzative si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti;
- 2) Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri";
- 3) Tali parametri, per espressa previsione normativa, sono:
 - a. Rilevanza organizzativa
 - b. La complessità organizzativa
 - c. Le responsabilità gestionali interne ed esterne
 - d. Dimensioni economiche gestate
 - e. Rilevanza strategica

Conseguentemente, ai fini della "pesatura" la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

L'articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

	incidenza
a. Rilevanza organizzativa	30
b. Funzione di direzione, professionalità	23
c. Complessità	20
d. Dimensione economica	15
e. Rilevanza strategica	12
Totale	100

Le informazioni sugli items saranno oggetto di richiesta e forniti dai Responsabili di Area e dal Segretario Generale, quello di cui alla lettera e) sarà oggetto di valutazione da parte del Sindaco sulla base delle proprie linee di mandato.

RILEVANZA ORGANIZZATIVA (MAX PUNTI 30)

Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti interni e ai portatori di interessi diffusi (stakeholders), alle attività, ai rapporti con gli organi politici, istituzionali, evidenziando altresì le diverse responsabilità che derivano sotto il profilo giuridico formale, sotto il profilo relazionale e delle dotazioni assegnate.

Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività e delle funzioni assegnategli. Nel dettaglio si prendono in esame due dimensioni: 1) la tipologia delle relazioni e 2) la frequenza delle relazioni.

a.1 Complessità dei rapporti interni ed esterni

Alta	punti 20
Media	punti 10
Bassa	punti 5

a.2 Rilevanza del diverso grado di responsabilità

Alta	punti 10
Media	punti 6
Bassa	punti 3

FUNZIONE DI DIREZIONE - PROFESSIONALITÀ

(MAX PUNTI 23)

Si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

b.1 Ampiezza ed eterogeneità

La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	Punti 10
La posizione richiede eterogeneità	Punti 6
La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 3

b.2 Professionalità e specializzazione

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	Punti 8
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	Punti 6
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 3

b.3 Numero risorse umane (max punti 5)

Si riferisce alle risorse umane assegnate alla posizione; Valuta il numero delle risorse umane assegnate e gestite.

Da 20 e oltre	punti 5
Da 10 a 19	punti 4
Fino a 9	punti 3

COMPLESSITÀ

(MAX 20 PUNTI)

L'attività viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

	Sì/no
Vicesegretario	10
Rilascio di autorizzazioni	<ul style="list-style-type: none">- Occasionalmente (1)- Frequentemente (3)- Prevalentemente (5)
Amministrazione del patrimonio	
Attività di controllo	
Produzione di servizi a domanda individuale	
Gestione del contenzioso	
Attività di progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Gestione delle entrate	
Rappresentanza in giudizio	
Presidio del territorio	
Emissione di ordinanze	
Attività di accertamento	
Attività sociale	

DIMENSIONE ECONOMICA

(MAX 15 PUNTI)

Tale dimensione viene così articolata:

per ciascuna delle voci viene calcolato il valore in euro gestito dalle singole posizioni organizzative

(E= entrata, S= spesa).

E+S maggiore di 5 milioni di euro	punti 15
E+S maggiore di 1 milione euro	punti 13
E+S maggiore di 500 mila euro	punti 10
E+S fino a 500 mila euro	punti 8

- a) **Spesa titolo I** – Fa riferimento alle spese correnti e può riguardare responsabilità diretta o dipendenti da input della giunta o carattere di obbligatorietà
- b) **Spesa titolo II** – Contiene le spese in conto capitale e non sempre esprime una responsabilità diretta, anche in relazione alla differenza tra gli investimenti e la dimensione della soglia europea
- c) **Entrata titolo I** – Fa riferimento alle entrate tributarie ed è limitato a quelle posizioni che ne hanno diretta responsabilità
- d) **Entrata titolo II** – Fa riferimento ai trasferimenti correnti
- e) **Entrata titolo III** - Contiene le entrate extratributarie e riguarda prevalentemente la gestione diretta di entrate patrimoniali, contravvenzioni servizi pubblici locali e a domanda individuali, proventi, ecc.
- f) **Entrata titolo IV** – Fa riferimento ai contributi in conto capitale e agli oneri di urbanizzazione
- g) **Entrata titolo V** – riguarda le entrate da riduzione di attività finanziarie
- h) **Entrata titolo VI** – riguarda l’assegnazione di risorse da accensione di prestiti per investimento

I dati verranno forniti dal servizio finanziario con riferimento al peg deliberato per l’esercizio di riferimento o in assenza all’ultimo rendiconto approvato.

RILEVANZA STRATEGICA	(MAX 12 PUNTI)
-----------------------------	-----------------------

Tiene conto degli atti di programmazione e degli indirizzi espressi dall’Amministrazione secondo una scala di valori, con riferimento alle funzioni conferite rispetto al programma di mandato, ed agli altri atti di programmazione, DUP in primis.

Rilevanza strategica attiene i processi, funzioni conferite e le attività gestite dalla P.O. che implicano e assumono un diverso rilievo rispetto agli obiettivi dell’Amministrazione e allo svolgimento di ulteriori attività rispetto a quelle pertinenti al settore di competenza e ritenute rilevanti rispetto agli obiettivi citati.

Si riferisce alla complessità derivante dalla gestione di attività ritenute determinanti e di particolare rilievo dall’amministrazione. Valuta il ruolo rivestito dalla posizione all’interno dell’amministrazione in termini di interconnessione con l’organo politico e pertanto sono concertate con il Sindaco.

Alta	12 punti
Media	8 punti
Bassa	4 punti

FASCE DI RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI

1. Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti criteri sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:

per le posizioni organizzative come valutate secondo la metodologia, i valori variano da un importo minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:

Fino a 70 punti:	€ 5.000,00
da punti 71 a punti 80:	€ 7.000,00
da punti 81 a punti 83:	€ 9.000,00
da punti 84 a punti 86:	€ 10.500,00
da punti 87 a punti 89:	€ 13.000,00
da punti 90 a punti 93:	€ 14.500,00
da punti 94 a punti 95:	€ 15.000,00
da punti 96 a punti 100:	€ 16.000,00

2. Nel caso in cui le disponibilità di bilancio non siano sufficienti e/o la disciplina legislativa o contrattuale in materia di spesa del personale non consenta di assicurare il riconoscimento degli importi di cui al punto precedente, le indennità di posizione saranno calcolate secondo la seguente formula:

$$P_n = p_n + \text{minimo (5000 €)}$$

$$p_n = \frac{i \times b}{t}$$

nella quale per "P_n" si intende l'indennità di posizione ricalcolata sulla base del budget effettivamente disponibile;

per "i" l'indennità aggiuntiva teoricamente spettante quale risultante dalla differenza tra l'importo dell'indennità che risulterebbe dall'applicazione della tabella di cui al precedente punto e l'indennità minima prevista dal CCNL;

per "b" la differenza tra l'importo iscritto a bilancio da destinare all'indennità di posizione per tutte le P.O. e il risultato della moltiplicazione dell'indennità minima prevista dal CCNL per il numero di Posizioni Organizzative;

per "t" la sommatoria delle differenze, ottenute per ciascuna P.O., tra l'importo dell'indennità che risulterebbe dall'applicazione della tabella di cui al precedente punto e l'indennità minima prevista dal CCNL (sopra già indicate con la lettera "i").