



UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

Provincia di Palermo

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

Approvato con Deliberazione di C.D. n. 11 del 18.04.2013

Modificato con Deliberazione di C.D. n. 25 del 18.09.2014

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Daniela M. Amato

INDICE

- Art. 1 – Oggetto del regolamento e ambito di applicazione**
- Art. 2 - Incarico di Posizione Organizzativa**
- Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- Art. 4 - Criteri di valutazione delle posizioni organizzative e revoca**
- Art. 5 - Disposizioni finali ed entrata in vigore**

Art. 1

Oggetto del regolamento e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione e la pesatura delle posizioni organizzative dei singoli comuni, ai sensi del combinato disposto degli artt. 8, 9, 10, ed 11 del CCNL 1998/2001 (31.03.1999) e successive modifiche ed integrazioni apportate con i contratti successivi.
2. Il presente regolamento non si applica agli incaricati di Posizione Organizzativa dell'Unione, per quali si rinvia ad appositi criteri adeguati alle esigue disponibilità finanziarie dell'Unione.
3. La valutazione delle posizioni attiene al ruolo organizzativo necessario all'ente, pertanto la relativa scheda peserà la posizione e solo parzialmente la persona che l'occuperà al fine di tenere conto, titoli, capacità e competenze.
4. La pesatura delle Posizioni Organizzative è determinata dal Sindaco con proprio provvedimento, su proposta del Segretario Comunale, coadiuvato dall'Ufficio del Personale, sulla base dei criteri previsti nel presente Regolamento.
5. La proposta del Segretario Comunale, prima della determinazione sindacale di cui al comma 1, 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.
6. Sulle posizioni istituite, il Sindaco conferisce i relativi incarichi a tempo determinato per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore alla durata del mandato.
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

Incarico di Posizione Organizzativa

1. L'incarico di Posizione Organizzativa è attribuito con specifico provvedimento sindacale.
2. 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.
3. 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.
4. Agli incarichi di Posizione Organizzativa si applicano le disposizioni di cui ai seguenti articoli.

Art. 3

Retribuzione di posizione e retribuzione 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 previa graduazione della posizione effettuata e proposta dal Segretario Comunale - 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.

Art. 4

Criteria di valutazione delle posizioni organizzative e revoca

1. Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, di cui all'art. 10 del CCNL 31 marzo 1999, a ciascuna posizione organizzativa è, in via preliminare, assegnato un punteggio, sulla base dei criteri di seguito esposti.

2. 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.

3. 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.

4. L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione organizzativa avviene sulla base dell'iscrizione della posizione alle fasce di seguito riportate.

5. Gli incarichi possono essere revocati, sentito il Segretario Comunale, nei seguenti casi:

- a) in caso di risultati negativi per valutazione inferiori a 20 punti;
- b) in caso di mutamenti organizzativi che portino alla soppressione della posizione organizzativa;
- c) in tutti gli altri casi ammessi dalla legge.

6. La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco.

7. La pesatura delle posizioni organizzative tiene conto dei seguenti criteri:

- 1. **Personale assegnato** (peso 17,5) che tiene conto del numero di unità di personale assegnate alla P.O..
- 2. **Complessità gestionale, relazionale e negoziale** (peso 28) che a sua volta dipende da tre voci subordinate, ciascuna delle quali apporta un contributo diverso alla pesatura:
 - a) *Rilevanza del contenuto della relazione* (peso 10) che valuta la routinarietà o complessità degli interventi, e/o la responsabilità connessa allo svolgimento delle funzioni;
 - b) *Varietà degli interlocutori* (peso 8), che valuta la numerosità e/o diversità degli interlocutori;
 - c) *Livello di attività gestionale* (peso 10), che considera l'eterogeneità del livello degli interlocutori (istituzionale, politico, interno, esterno, di livello superiore e/o inferiore, di livello tecnico o gestionale).

3. **Complessità dei compiti gestionali** (peso 35), che a sua volta dipende da tre voci subordinate
 - a) *Rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate* (peso 16);
 - b) *Frequenza e complessità degli eventi imprevisti* e relativa capacità di risolverli (peso 9);
 - c) *Entità delle risorse finanziarie gestite* (peso 10).
4. **Specificità professionale** (peso 2,5), che considera il titolo di studio e l'esperienza professionale maturata.
5. **Grado di impegno innovativo richiesto alla struttura** (peso 10), che valuta il livello di complessità delle attività che richiedono creatività ed innovazione tecnologica e organizzativa.
6. **Responsabilità di un'ulteriore P.O. in caso di assenza temporanea del titolare** (c.d. sostituzione) (peso 2)
7. **Importanza della posizione nell'ambito delle scelte programmatiche** (peso 5), punti attribuiti dal Sindaco

Tabella 1: Criteri di attribuzione per la valutazione della posizione

Voce		Grado della scala	Criteri di attribuzione del grado
Personale assegnato (Peso 17,5)		1	Da 0 a 3
		2	Da 4 a 5
		3	Da 6 a 10
		4	Da 11 a 15
		5	Da 16 in poi in poi
Complessità gestionale, relazionale e negoziale (Peso 28)	Rilevanza del contenuto della relazione (peso 10)	1	Relazioni interne all'U.O. riguardanti trasmissioni di dati e di comunicazioni
		2	Relazioni con più U.O. riguardanti informazioni di media complessità
		3	Relazioni di media complessità dove è fondamentale cooperare nel medio/lungo termine
		4	Informazioni di elevata complessità
		5	Relazioni articolate di natura negoziale e/o relazioni esterne
	Varietà interlocutori (peso 8)	1	Solo interni e pochi
		2	Solo interni e numerosi
		3	Interni ed esterni di livello simile
		4	Interni ed esterni di livello diverso
		5	Interni ed esterni di livello complesso
	Livello di attività gestionale (peso 10)	1	N. di determine/ n. delibere/ n. pareri
		2	Da 1 a 10
		3	Da 11 a 20
		4	Da 21 a 30
		5	Da 31 a 40 Da 41 in poi
		1	Attività gestionali prestabilite/ordinarie
		2	

Complessità dei compiti gestionali (peso 35)	Rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate (peso 16)	3 4 5	Attività gestionali non prestabilite Attività di controllo Attività di direzione e controllo Attività di pianificazione, programmazione, direzione e controllo	
	Frequenza e complessità degli eventi imprevisti e relativa capacità di risolverli (peso 9)	1 2 3 4 5	Eventi imprevisti, sporadici e di modesto impegno Eventi imprevisti, sporadici e di medio impegno Eventi imprevisti sporadici e di consistente impegno Frequenti eventi imprevisti di medio impegno Frequenti eventi imprevisti di consistenti impegno	
	Entità delle risorse finanziarie gestite (peso 10)	1 2 3 4 5	Fino a € 10.000,00 Fino a € 20.000,00 Fino a € 30.000,00 Fino a € 40.000,00 Da € 50.000,00 in poi	
Specificità professionale (peso 2,5)		0,5 1	Diploma e esperienza generica Diploma e esperienza specifica	
		1,5 2	Laurea triennale Laurea magistrale e esperienza generica	
		2,5	Laurea magistrale e esperienza specifica	
Grado di impegno innovativo richiesto dalla struttura (peso 10)		1 2 3 4 5	Medio Discreto Elevato Alto Altissimo	
		Responsabilità di un'ulteriore P.O. in caso di assenza temporanea del titolare (peso 2)		
		Da 0 a 2 punti, attribuiti dal Sindaco in funzione della rilevanza e complessità della Posizione Organizzativa		
		Importanza della posizione nell'ambito delle scelte programmatiche (peso 5)		
		Da 0 a 5 punti, attribuiti dal Sindaco in funzione della qualità dell'apporto		

Sulla scorta dei sopra elencati criteri di pesatura delle posizioni organizzative si procederà alla pesatura delle singole posizioni.

La valutazione ponderata risulterà dalla seguente formula:

$\text{Peso} * \text{valutazione} / 5$.

Al totale della valutazione ponderata si applicherà una fascia retributiva come da tabella 3

Tabella 2: Scheda per la pesatura della posizione

Descrizione posizione organizzativa:					
Personale assegnato	Peso 17,5	Valutazione ponderata			Valutazione
Complessità gestionale, relazionale e negoziale	Peso 28	Valutazione ponderata totale	Rilevanza del contenuto della relazione (peso 12)	Valutazione ponderata parziale	Valutazione
			Varietà interlocutori (peso 8)	Valutazione ponderata parziale	Valutazione
			Livello di attività gestionale (peso 10)	Valutazione ponderata parziale	Valutazione
Complessità dei compiti gestionali	Peso 35	Valutazione ponderata totale	Rilevanza degli impegni di gestione delle attività programmate (peso 16)	Valutazione ponderata parziale	Valutazione

			Frequenza e complessità di eventi imprevisti e capacità di risolverli (peso 9)	Valutazione ponderata parziale	Valutazione
			Entità delle risorse finanziarie gestite	Valutazione ponderata parziale	Valutazione
Specificità professionale	Peso 2,5	Valutazione ponderata			Valutazione
Grado di impegno innovativo richiesto alla struttura	Peso 10	Valutazione ponderata			Valutazione
Responsabilità di un'ulteriore P.O. in caso di assenza temporanea del titolare	Peso 2	Valutazione ponderata			Valutazione
Importanza della posizione nell'ambito delle scelte programmatiche	Peso 5	Valutazione ponderata			Valutazione
TOTALE					

Tabella 3: Definizione delle fasce retributive Categoria “D”

Fasce per la retribuzione di posizione organizzativa della categoria “D”:			
FASCIA	DA PUNTI	A PUNTI	VALORE ANNUO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
I	91	100	12.911,42
II	86	90	12.000,00
III	81	85	11.500,00
IV	71	80	10.000,00
V	56	70	8.500,00
VI	31	55	7.500,00
VII	0	30	5.164,57

Tabella 4: Definizione delle fasce retributive Categorie “C” e “B”

Fasce per la retribuzione di posizione organizzativa della categoria “C e B”:			
FASCIA	DA PUNTI	A PUNTI	VALORE ANNUO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
I	91	100	7.746,85
II	86	90	7.000,00
III	81	85	6.500,00
IV	71	80	6.000,00
V	56	70	5.500,00
VI	31	55	4.500,00
VII	0	30	3.098,74

8. Il valore economico di tali fasce può essere aggiornato annualmente con deliberazione di Giunta Comunale in relazione alle mutate condizioni organizzative e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.

9. E' fatto divieto di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni organizzative obiettivamente non comparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità.

Art. 5

Disposizioni finali ed entrata in vigore

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

2. Il presente regolamento entrerà in vigore il quindicesimo giorno dalla sua pubblicazione all'Albo pretorio, successiva alla esecutività della deliberazione che lo approva.

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.