



COMUNE DI MISILMERI
Città Metropolitana di Palermo

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 21.05.2019

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'Area delle Posizioni Organizzative (**art. 13, 14, 15 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018**), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dal contratto.

ART. 2 DEFINIZIONI

1. Con il termine "**Posizione Organizzativa**" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa; esse coincidono con le strutture burocratiche di massima dimensione del Comune di Misilmeri, secondo il vigente organigramma.
2. La posizione organizzativa può essere conferita al personale dipendente inquadrato nella cat. D. In mancanza si applica quanto previsto dal CCNL 21.05.2018.

ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta le seguenti funzioni.
 - a. *Gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;*
 - b. *Gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;*
 - c. *Gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;*
 - d. *Responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi di legge.*

ART. 4 MODALITA' DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Sindaco con atto scritto e motivato per la durata di anni tre. Nei tre mesi successivi il Sindaco procede alla conferma e/o nuova nomina; in mancanza le nomine in precedenza conferite sono automaticamente rinnovate per ulteriori anni tre.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene 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 pregressi incarichi di area di posizione organizzativa.

ART. 5 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato del Sindaco prima della scadenza, in relazione a:
 - a) intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale; in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del

- dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato; il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza;

ART. 6 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato viene determinato dalla Giunta Comunale con proprio provvedimento. Alla retribuzione di risultato viene destinato il 20% del budget complessivamente disponibile.
2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL 21.05.2018.
4. 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 non può superare il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

ART. 7 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune applicando i criteri di cui all'Allegato "A" al presente regolamento.
2. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma 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 il richiamato allegato "A", 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 punti 70:	€ 5.000,00
- da punti 71 a punti 79:	€ 7.000,00
- da punti 80 a punti 89:	€ 9.000,00
- da punti 90 a punti 93:	€ 13.000,00
- da punti 94 a punti 96:	€ 14.000,00
- da punti 97 a 100:	€ 16.000,00
3. In caso di eventuale incapienza del budget o di limitazioni derivanti da disposizioni normative del fondo del salario accessorio, rispetto ai valori previsti dal Ccnl, il punteggio ottenuto verrà riparametrato alle disponibilità del fondo secondo la seguente modalità:
 - $FD =$ fondo disponibile per il trattamento accessorio per la retribuzione di posizione
 - $VP =$ valore punto
 - $P =$ punteggio ottenuto dalla singole posizioni;
 - $SP =$ somma dei punteggi delle singole posizioni
 - $RP =$ retribuzione di posizione attribuibile
 - $FD/SP = VP$
 - $VP \times P = RP$

Qualora dalla applicazione della predetta formula ne derivi un importo maggiore rispetto al valore massimo previsto dal contratto, esso verrà ridotto alla misura corrispondente.

- La pesatura delle posizioni organizzative viene aggiornata e viene rideterminata qualora si verificano modificazioni della struttura organizzativa a seguito di variazioni del sistema delle competenze e delle funzioni assegnate alla posizione

ART. 8 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI 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 sulla base di quanto di seguito indicato.
2. Per ciascuna area di posizione organizzativa la retribuzione di risultato erogabile risulta pari alla somma globale assegnata alla retribuzione di risultato divisa per il numero delle aree di posizione organizzativa.
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. 9 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.
2. Con l'adozione del presente regolamento si intendono abrogate tutte le pregresse disposizioni vigenti in contrasto con le nuove norme adottate.

ALLEGATO "A" - CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Fattori valutativi	Punteggio assegnato
A) Responsabilità da assumere e autonomia decisionale (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)	- Basso: punti 10 - Medio: punti 14 - Alto: punti 18 - Altissimo: punti 20 (fino al max 20)
B) Strategicità (grado di importanza, prestigio e immagine rivestito dall'area nonché dal livello di connessione con l'Organo politico)	- Basso: punti 8 - Medio: punti 10 - Alto: punti 12 - Altissimo: punti 15 (fino al max punti 15)
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	- Basso: punti 8 - Medio: punti 10 - Alto: punti 12 - Altissimo: punti 15 (fino al max 15 punti)
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: (grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali;aggiornamento necessario)	- Basso: punti 8 - Medio: punti 10 - Alto: punti 12 - Altissimo: punti 15 (fino al max punti 15)
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne	- Basso: punti 8 - Medio: punti 10 - Alto: punti 12 - Altissimo: punti 15 (fino al max punti 15)
F) Numero delle risorse umane assegnate a vario titolo: da 2 a 4 da 5 a 10 oltre	punti 6 punti 9 punti 12
G) Funzioni aggiuntive	-Per ogni incarico: punti 4 (fino al max punti 8)
Totale generale/100