



## COMUNE DI ACIREALE

---

### REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 14.5.2019

## Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli art.14 del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 17 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

## Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate e dal vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che in questo ente coincidono con la categoria D.

## Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL 21.05.2018, fatti salvi gli eventuali compensi aggiuntivi di cui all'art. 18 del richiamato CCNL.

2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni rendendo, pertanto, assolutamente oggettiva la determinazione delle indennità di posizione.

## Art. 4 - Criteri per la graduazione e valorizzazione delle funzioni

1. Sulla base del funzionigramma approvato dalla Giunta Comunale, ovvero con separata deliberazione, vengono istituite le aree di posizioni organizzative dell'Ente e definite le funzioni principali gestite e il numero delle stesse.

2. La graduazione delle Posizioni Organizzative gestite dall'ente avviene secondo i parametri seguenti:

- a) Trasversalità
- b) Professionalità
- c) Articolazione di Struttura
- d) Variabilità dell'assetto normativo
- e) Rilevanza esterna (Delega di Funzioni Dirigenziali)

3. Ciascuno dei parametri suindicati viene valutato con una scala da 1 a 5, secondo le seguenti modalità

a) Trasversalità	Valutazione
Occasionale	1
Limitata	2
Frequentemente con alcune strutture	3
Ordinariamente con alcune strutture	4
Ordinariamente con tutte le strutture	5

a) Professionalità	Valutazione
Competenze di tipo meramente adempimentale	1
Competenze di tipo generico	2
Competenze specifiche	3
Competenze eterogenee	4
Competenze eterogenee e con specifiche responsabilità	5

  

a) Articolazione di Struttura	Valutazione
-------------------------------	-------------



Più di n.1 collaboratori	1
N.1 collaboratore	2
Nessun collaboratore	3
Nessun collaboratore ma ausilio di altri settori	4
Nessun collaboratore ma ausilio di professionisti esterni	5

a) Variabilità dell'assetto normativo	Valutazione
Certezza e stabilità normativa	1
Ordinaria variabilità normativa	2
Frequente variabilità normativa	3
Elevata variabilità normativa	4
Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento anche dei collaboratori	5

a) Rilevanza esterna (delega dirigenziale)	Valutazione
Nessuna delega	0
Per periodi inferiore a 1 mese	1
Per periodi superiori a 1 mese e inferiori a 6 mesi	2
Per periodi superiori a sei mesi	3
Per periodi superiori a sei mesi e relativi a più settori	5

4. Per la valorizzazione finale della funzione si procede come segue:

- La valorizzazione massima della funzione è data dal rapporto tra il differenziale di retribuzione della posizione organizzativa (€.11.000,00) e il numero delle funzioni definite dall'ente.
- Il coefficiente di cui alla precedente lettera a) viene a sua volta diviso per 25 (punteggio massimo ottenibile da ogni funzione).
- Si moltiplica il coefficiente di cui alla lettera b) per il punteggio totale della funzione e si ottiene il valore della funzione.

In ogni caso, al fine di rispettare i vincoli finanziari e di bilancio la sommatoria della valorizzazione finale di tutte le aree istituite, ivi compresa la retribuzione di risultato, non può superare lo specifico stanziamento di bilancio dell'anno di riferimento. In caso di superamento, si procederà alla riduzione proporzionale di ciascun valore.

5. La graduazione delle ex alte professionalità già attribuite agli avvocati comunali di Cat. D, viene determinata, tenendo conto della particolarità della funzione espletata, dal Dirigente dell'Area Amministrativa e conferita agli Avvocati Comunali patrocinanti l'Ente, tenendo conto dei seguenti specifici parametri:

- Anzianità di iscrizione all'albo speciale;
- Livello di abilitazione professionale forense;
- Compiti di coordinamento dell'ufficio e di assegnazione del contezioso.

6. Ciascuno dei parametri suindicati viene valutato con una scala da 1 a 5, secondo le seguenti modalità:

a) Anzianità di iscrizione albo speciale	Valutazione
Meno di 5 anni	1
Superiore a 5 anni e meno di 10 anni	3
Superiore a 10 anni	5

a) Livello di abilitazione prof.le forense	Valutazione
Avvocato	3
Avvocato Cassazionista	5



a) Compiti di coordinamento e di assegnazione del contezioso.	Valutazione
Avvocato senza compiti di coordinamento	1
Avvocato con compiti di coordinamento	5

7. Per la valorizzazione finale della funzione si procede come segue:
- La valorizzazione massima della funzione è data dal rapporto tra il differenziale di retribuzione della posizione organizzativa (€.11.000,00) e il numero delle funzioni specifiche definite dall'ente (n. avvocati comunali).
  - Il coefficiente di cui alla precedente lettera a) viene a sua volta diviso per 15 (punteggio massimo ottenibile da ogni funzione).
  - Si moltiplica il coefficiente di cui alla lettera b) per il punteggio totale della funzione e si ottiene il valore della funzione.
8. In ogni caso, al fine di rispettare i vincoli finanziari e di bilancio la sommatoria della valorizzazione finale di tutte le aree istituite, ivi compresa la retribuzione di risultato, non può superare lo specifico stanziamento di bilancio dell'anno di riferimento. In caso di superamento, si procederà alla riduzione proporzionale di ciascun valore.

#### Art. 5 – Valorizzazione della posizione organizzativa

- Con il provvedimento dirigenziale di attribuzione della posizione organizzativa si assegnano le funzioni ai singoli Responsabili di P.O. La somma del valore delle funzioni, come in precedenza valorizzate, costituisce il differenziale da attribuire rispetto alla base formata dal valore minimo contrattualmente previsto (€.5.000,00).
- Gli eventuali successivi provvedimenti che riassegnano le funzioni, già valorizzate, a diversi titolari di P.O. determinano in via automatica la modifica del valore dell'indennità di posizione organizzativa.

#### Art. 6 - La valutazione delle performance individuali dei responsabili di posizione

- In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, viene riconosciuto a ogni titolare di posizione organizzativa una retribuzione di risultato in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle politiche e dei programmi dell'Ente.
- I responsabili cui sono conferiti A.P.O. concorrono alla realizzazione della performance organizzativa e sono valutati in ragione del grado di conseguimento di questa. A tal fine, le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato vengono decurtate della percentuale corrispondente al mancato raggiungimento degli obiettivi relativi alla performance organizzativa.
- Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato, una volta definito l'ammontare, in relazione al grado di conseguimento, sono ripartite tra i titolari di posizione organizzativa in ragione al punteggio valutativo attribuito a ciascuno di essi, nel rispetto dei seguenti criteri:
  - Fattori presupposto:** condizioni necessarie, relative alla insussistenza di situazioni patologiche riguardanti gravi inadempienze, condanne definitive o sanzioni disciplinari non lievi che non consentono l'avvio del processo valutativo
  - Fattori premianti:** attribuzione di punteggi in relazione al conseguimento degli obiettivi, sia trasversali, sia individuali, sia settoriali, assicurando la prevalenza di questi ultimi.
  - Fattori di integrazione:** finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano delle performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione.
  - Fattori di riduzione:** consistenti nella riduzione del punteggio ottenuto con i punti precedenti qualora si riscontrino, in modo oggettivo, inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza, mancata attuazione di prescrizioni in ordine alla regolarità amministrativa, ecc.



4. La metodologia per la valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa è disciplinata con deliberazione di Giunta.

#### **Art. 7 - Incarico e revoca della posizione organizzativa**

1. Il Dirigente di Area, con proprio provvedimento, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018 e come previsto dall'art. 17 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, rinnovabile annualmente e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi secondo quanto previsto dall'art. 23 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
3. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 2 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
4. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### **Art. 8 - 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 Dirigente, 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. 9 - Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

oooooooo