



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Città Metropolitana di Milano)

**REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO,
VALUTAZIONE E REVOCA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione G.C. n. 84 del 15/05/2019

Sommario

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI	3
ART. 2 DEFINIZIONI	3
ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3
ART. 4 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4
ART. 5 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4
ART. 6 DURATA DEGLI INCARICHI	5
ART. 7 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO	5
ART. 8 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI.....	6
ART. 9 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	7
ART. 10 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	8
ART 11 DISPOSIZIONI FINALI.....	8

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (**artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018**), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, 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, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata, nonché nel rispetto del limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo del trattamento accessorio non può superare l'importo stanziato nell'anno 2016, fatte salve le deroghe di legge.

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:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

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 dell'art. 5 della legge. 241/90, e smi , e delle attività, se non delegati a dipendenti della propria area;*
- e) *esercitare le attività di controllo connesse al ruolo.*
- f) *ogni altra responsabilità che la legge o il contratto attribuisce ai Responsabili di area in posizione apicale;*

ART. 4 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La Giunta Comunale, definisce il settore delle posizioni organizzative valutando la macrostruttura organizzativa dell'ente.
2. Le posizioni organizzative vengono conferite con decreto sindacale e con le modalità di cui all'articolo seguente.

ART. 5 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con decreto sindacale scritto e motivato, a dipendenti di cat. D aventi rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento; con decisione motivata può essere affidato un incarico a personale di categoria D in Part Time con orario di lavoro settimanale non inferiore a 18 ore.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 ("*Attribuzione di incarichi e responsabilità*") effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;

- c) capacità professionale sviluppata (*di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo;*);
- d) attitudini a ricoprire il ruolo.

ART. 6 DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità;
2. La durata degli incarichi non può avere di norma durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere, salvo casi particolari quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'insediamento di un nuovo Sindaco e di una nuova amministrazione, esigenze temporanee e particolari legate anche a progetti temporalmente determinati, prima applicazione della nuova disciplina di cui al CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.5.2018.

ART. 7 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In quest'ultimo caso 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. La liquidazione dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la revoca viene eseguita per dodicesimi.

ART. 8 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato;
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole eccezioni tassativamente previste dai vigenti CCNL;
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono demandate alla Contrattazione integrativa alla quale si rimanda, fermo restando che a tale particolare voce retributiva va destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
4. In caso di assenza temporanea, ovvero di impedimento temporaneo, del titolare di posizione organizzativa può essere individuato *ad interim* un altro dipendente già titolare di posizione organizzativa al quale è attribuito 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. Nella definizione delle citate percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi. La decisione è di competenza della Giunta Comunale. In mancanza di conferimento ad interim, per i casi sopraindicati, la competenza della gestione della specifica struttura viene attribuita al Segretario Generale.
5. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.
6. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; 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'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - b. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - c. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - d. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - e. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
7. Il rapporto tra tali compensi e la retribuzione di risultato è regolato dal Contratto Integrativo Decentrato al quale si rimanda.

ART. 9 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La proposta di graduazione delle Posizioni Organizzative è effettuata dall'OIV, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
2. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione da riconoscersi;
3. La pesatura viene proposta alla Giunta Comunale e al Sindaco. La Giunta delibera la pesatura finale tenendo conto anche dei limiti finanziari di legge pro tempore vigenti mentre il Sindaco, successivamente, la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O..

ART. 10 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa sono valutati dall'OIV secondo i criteri e le modalità previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ente.
2. L'ammontare della retribuzione di risultato è fissato in una misura tra il 15% e il 25% dell'importo complessivo previsto per il complessivo trattamento accessorio stanziato a favore dei titolari di PO, come definito in base alle prescrizioni e ai limiti di legge.
3. Al termine di ogni anno, ciascun Responsabile di settore presenta all'OIV una relazione sull'attività svolta rispetto agli obiettivi assegnati.
4. L'OIV, acquisita la relazione, assevera la relazione delle PO con riferimento al raggiungimento dei risultati di PEG/Piano performance. La parte relativa ai comportamenti è invece di competenza del Sindaco, sentito il Segretario Comunale.
5. La relazione finale è inviata alla Giunta comunale e al Servizio Personale, anche per la certificazione dei risultati e per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato. L'esito delle valutazioni annuali è riportato nel fascicolo personale del dipendente interessato.

ART 11 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti C.C.N.L. e C.C.I. 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.

Allegato "A"

Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità (confronto - art. 5, 3° CCNL 2016-2018).

La graduazione dovrà tenere conto della complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, della relazione dipendente dalla interfaccia interna ed esterna, secondo lo schema che segue.

STRATEGICITA' E COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	PUNTI 16
1 - Rilevanza rispetto agli obiettivi strategici: riconosce l'importanza della posizione in relazione al programma di mandato dell'Amministrazione Comunale	Max 10
2 - Rilevanza del supporto interfunzionale: rileva il contributo che la posizione reca all'attività dell'Ente	Max 6
2.1 - FONDAMENTALE (sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso e costante a tutte le aree dell'ente)	6
2.2 - ELEVATO (sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso limitato ad alcune aree dell'ente)	
2.3 - MEDIO (sistema di supporto interfunzionale di tipo semplice e costante a tutte le aree dell'ente)	
2.4 - LIMITATO(sistema di supporto interfunzionale di tipo semplice, saltuario e limitato ad alcune aree dell'ente)	1
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E RELAZIONALE	PUNTI 34
3 - Multidisciplinarietà della posizione: esplicita il raggio e la profondità delle conoscenze tecniche e delle competenze gestionali e relazionali richieste per la posizione in relazione ai servizi gestiti.	Max 4

3.1 - ALTA	4
3.2 - MEDIA	2
3.2 - BASSA	1
4 - Complessità del processo decisionale derivante dalla variabilità della normativa, delle procedure e della tecnologia di riferimento: questo parametro attiene alla maggiore o minore difficoltà di gestione di una area, dovuta a norme, procedure e tecnologia in costante mutamento. La variabilità, intesa come parametro di carattere dinamico, viene valutata con riferimento alla frequenza delle modifiche normative di rilevante ampiezza, intervenute nei periodi precedenti.	Max 3
4.1 - ALTA	3
4.2 - MEDIA	2
4.3 - BASSA	1
5 - Grado di interfaccia con l'ambiente esterno e interno e complessità relazionale: afferisce a quelle posizioni che interagiscono costantemente o con elevata frequenza con i cittadini e con altre istituzioni equi o sovraordinate, oppure con importanti referenti della realtà territoriale, nonché con strutture e organismi interni.	Max 5
5.1 - FREQUENZA COSTANTE, ELEVATA COMPLESSITA'	5
5.2 - FREQUENZA COSTANTE, MEDIA COMPLESSITA'	3
5.3 - FREQUENZA COSTANTE, BASSA COMPLESSITA'	1
6 - Ampiezza delle funzioni coordinate e della omogeneità / disomogeneità delle materie: identifica la quantità di prodotti afferenti all'ambito di azione della posizione, siano essi destinati a utenti interni o a cittadini. La omogeneità/disomogeneità delle materie indica il grado di complessità della gestione e della relativa attività di direzione. La massima disomogeneità postula un raggio esteso di conoscenze tecniche e competenze gestionali. Il criterio comporta una valutazione della numerosità dei procedimenti gestiti e della disomogeneità delle funzioni	Max 7

di diretta competenza intesa come diversità e reciproca distanza organizzativa, come definite dalla struttura organizzativa formalmente approvata.	
6.1 – ALTA DISOMOGENEITA' DELLE FUNZIONI DIRETTE	7
6-2 – MEDIA DISOMOGENEITA' DELLE FUNZIONI DIRETTE	5
6.3 – BASSA DISOMOGENEITA' DELLE FUNZIONI DIRETTE	1
7 – Ampiezza e complessità delle proposte di soluzione o di progetto richieste: qualifica la dimensione propositiva della posizione, intesa come vettore di soluzioni e progetti richiesti in vista di decisioni complesse. Afferisce alla capacità di proiezione verso il futuro e di elaborazione intellettuale di percorsi di innovazione praticabili. L'ampiezza della dimensione propositiva afferisce al numero delle possibili soluzioni praticabili nell'ambito organizzativo di riferimento. L'ampiezza delle dimensione propositiva tiene conto del grado di complessità dei progetti (es. la loro dimensione in termini di ore richieste, soggetti coinvolti, presenza di barriere organizzative, etc.).	Max 5
7.1 – ELEVATA DIMENSIONE PROPOSITIVA IN PRESENZA DI PROGETTI COMPLESSI	5
7.2 – MEDIA DIMENSIONE PROPOSITIVA IN PRESENZA DI PROGETTI COMPLESSI	3
7.3 – BASSA DIMENSIONE PROPOSITIVA IN PRESENZA DI PROGETTI COMPLESSI	1
8 – Responsabilità: qualifica il grado di responsabilità che deriva dalla posizione, sulla base della valutazione della responsabilità giuridica, organizzativa ed economica dell'area	Max 5
8.1 - ALTA	5
8.2 – MEDIA	3

8.3 - BASSA	1
9 – Funzioni di coordinamento di personale: valuta il numero del personale coordinato e la tipologia del servizio che esso svolge	Max 5
9.1 – FINO A 10 DIPENDENTI	1
9.2 - DA 11 A 15 DIPENDENTI	3
9.3 – OLTRE I 15 DIPENDENTI	5
TOTALE MAX PUNTI	50

La pesatura sarà effettuata dall'O.I.V. applicando i criteri sopraindicati. Il risultato verrà trasmesso alla giunta comunale per la formale approvazione.

Ciascuna indennità di posizione sarà determinata moltiplicando il valore punto, ottenuto dividendo il massimo importo attribuibile a tale titolo per il numero massimo di punti assegnabili in sede di pesatura, per il punteggio riportato in sede di pesatura.