COMUNE DI CORNELIANO D'ALBA

Provincia di Cuneo

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DEL VALORE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE e PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N. _____DEL _____

ARTICOLO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative, stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi *(articoli 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL del 21/05/2018).*
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 dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ARTICOLO 2 - DEFINIZIONI

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,
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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

ARTICOLO 3 - FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite anche dal Segretario Comunale, le seguenti funzioni:

a. *gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;*
b. *gestione delle risorse umane, finanziare 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 s.m.i..*

ARTICOLO 4 - SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale e con il supporto del Nucleo di Valutazione, formula i criteri generali d'istituzione delle posizioni organizzative, per ciascun Settore ed il budget complessivo.

Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1, la Giunta terrà conto di:
- numero personale assegnato di categoria D e restante personale assegnato a ciascun Servizio;

- risorse finanziarie gestite da ciascun Servizio;
- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione.

L'incarico di posizione organizzativa viene conferito con Decreto del Sindaco con le modalità di cui all'articolo seguente.

ARTICOLO 5 - MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni a dipendenti di categoria D avente rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.

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.

Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco effettua la scelta, tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione e compilando apposita scheda **(ALLEGATO A),** predisposta dalla Giunta Comunale che tiene altresì conto:

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; ecc…)*,nonché attitudini a ricoprire il ruolo.

Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:

a) diploma di laurea;
b) essere dipendente a tempo indeterminato, inquadrato nella categoria D .

In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma , è richiesto:

c) il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), unito ad abilitazioni o iscrizioni ad Albi Professionali, purchè attinenti, oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nella categoria D.

ARTICOLO 6 - DURATA DEGLI INCARICHI

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.

La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

ARTICOLO 7 - SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

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 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.

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.

In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione dello specifico servizio, viene avocata dal Segretario Comunale.

ARTICOLO 8 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

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.

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:

α) 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;

β) 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;

χ) 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;

δ) 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;

ε) 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;

ϕ) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

γ) 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:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- 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;
- 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;
- 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.

ARTICOLO 9 - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione, applicando i criteri di cui all'***Allegato "A"*** del presente regolamento.

La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito, nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

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, i valori che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €.16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, sono così ripartiti:

- fino a punti 70 : €. 5.000,00
- da punti 71 a punti 75: €. 6.500,00
- da punti 76 a punti 80: €. 8.000,00
- a punti 81 a punti 85 : €. 9.500,00
- da punti 86 a punti 90: €. 10.300,00
- da punti 91 a punti 95 € 12.500,00
- da punti 96 a punti 99 € 14.500,00
- con punti 100: €. 16.000,00

ARTICOLO 10 - VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito l'incarico di Posizione Organizzativa sono valutati annualmente, sulla base del sottoriportato sistema, secondo apposita scheda ***(Allegato B).***

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato determinato ai sensi dell'art.23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e art. 15, c. 4 del C.C.N.L. 21.05.2018, a seguito della liquidazione della indennità di posizione.

Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi, derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 80 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 20 punti), così suddivisi:

- Punteggio inferiore a 40 = nessun risultato e revoca incarico
- Da 40 a 50 = 20% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 75 a 60 = 30% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 61 a 70 = 40% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 71 a 85 = 55% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 86 a 97 = 75% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 98 a 100 = 100% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato

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

L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative 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 nel proprio ordinamento.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

ARTICOLO 11 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. 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

Fattori valutativi	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
A) Responsabilità da Assumere (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)	(fino al max punti 20)	.....
B) Autonomia decisionale e budget assegnato (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)	(fino al max punti 15)	.....
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	(fino al max punti 20)	.....
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) Titoli di studio 2) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 3) aggiornamento necessario	(fino al max punti 15)	.....

E) Tipologia e complessità/ **Capacità di gestire relazioni interne ed esterne**	(fino al max punti 20)	.....
F) Numero delle risorse umane assegnate: fino a 6 (per ogni unità di personale assegnata n. 1 punto)	(fino a punti 10)	
Totale generale	**……/100**	

- fino a punti 70 : €. 5.000,00
- da punti 71 a punti 75: €. 6.500,00
- da punti 76 a punti 80: €. 8.000,00
- a punti 81 a punti 85 : €. 9.500,00
- da punti 86 a punti 90: €. 10.300,00
- da punti 91 a punti 95 € 12.500,00
- da punti 96 a punti 99 € 14.500,00
- con punti 100: €. 16.000,00

Allegato B

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa:
.....
Retribuzione di posizione €
.....
Titolare:
.....
Periodo considerato: dal / al ...../...../.....
/.....
Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	**(descrizione)**	**……**
Obiettivo B	**(descrizione)**	**……**
Obiettivo C	**(descrizione)**	**……**
Obiettivo D	**(descrizione)**	**……**
Obiettivo E	**(descrizione)**	**……**
TOTALE OBIETTIVI		**(Max 80 punti)**

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi – oggettivi e certificati - riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.
.....
.....
.....

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	□ precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	**1**	**2**	**3**	**4**
Capacità organizzativa	□ attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa □ capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	**1**	**2**	**3**	**4**
Capacità relazionale	□ orientamento all'utenza, anche interna all'ente □ disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	**1**	**2**	**3**	**4**
Problem solving	□ Soluzione dei problemi e situazioni critiche □ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti □ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	**1**	**2**	**3**	**4**
Innovazione	□ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro □ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	**1**	**2**	**3**	**4**
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		**(Max 20 punti)**			

La posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (Obiettivi + Elementi accessori)

- Punteggio inferiore a 40 = nessun risultato e revoca incarico
- Da 40 a 50 = 20% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 75 a 60 = 30% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 61 a 70 = 40% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 71 a 85 = 55% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 86 a 97 = 75% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 98 a 100 = 100% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato

Il Sindaco
.....

Il Valutato.....

Spazio per osservazioni del
valutato.....

.....