



Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Pùt San Piero

Provincia di Bergamo • Bèrghem

Regolamento

***per il conferimento, revoca, graduazione
e valutazione delle posizioni organizzative***

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 20.05.2019

Art. 1

Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e alla determinazione complessiva della retribuzione di risultato accantonata per gli incaricati delle Posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

2. La struttura organizzativa del Comune di Ponte San Pietro è composta da Settori, Aree e Servizi.

3. Il Settore rappresenta l'unità di massimo livello della struttura organizzativa, a cui fa capo la responsabilità di presidiare un'Area o più Aree di bisogno ben definite, attraverso la combinazione delle risorse disponibili. I Settori sono costituiti in modo da garantire l'esercizio organico ed integrato delle funzioni del Comune. Alla direzione del Settore è preposto un Dirigente.

4. Le Aree rappresentano centri di responsabilità rientranti nella micro-organizzazione individuati con deliberazione della Giunta Comunale, che ne definisce il numero e la loro collocazione nella struttura organizzativa con le caratteristiche essenziali.

5. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno dei Settori della struttura organizzativa del Comune di Ponte San Pietro, che "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" prevede lo svolgimento di una delle tipologie di "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa".

Art. 2

Requisiti e procedura per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) non aver ottenuto valutazioni negative delle prestazioni negli ultimi cinque anni, sulla base dell'attuale sistema di valutazione;
 - b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione

- della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- c) non aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi cinque anni;
 - d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i..

2. Si tiene in considerazione, tra l'altro, dei seguenti parametri di valutazione:

- a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
- c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti.

3. Il Dirigente dell'Area di riferimento, con il supporto del Servizio Amministrazione Personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo.

4. L'incarico di Posizione organizzativa è conferito dal Dirigente dell'Area di riferimento, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

5. Il dipendente incaricato di Posizione organizzativa in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione, nel caso non sia possibile la rotazione dell'incarico, deve provvedere ad un adeguato aggiornamento formativo.

6. In caso di assenza, ovvero di impedimento del titolare di Posizione organizzativa, il Dirigente dell'Area di riferimento avocherà a sé la gestione delle attività facenti capo al titolare della Posizione organizzativa, assumendo tutte le azioni che riterrà opportune per garantire il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Art. 3 **Revoca degli incarichi**

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato:

- a) in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;

- c) per gravi violazioni disciplinari e di legge.
2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1 lettera c).
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 4 **Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21.05.2018;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 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'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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'articolo 56-ter del CCNL del 21.05.2018, 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:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 1 comma 1091 della legge 30.12.2018, n. 145;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art. 5 **Retribuzione di posizione**

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle Posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nell'individuazione dei criteri, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla Posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle Posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva, con riguardo a tutte le Posizioni organizzative.

Art. 6 **Soggetti e funzioni**

1. Il Dirigente dell'Area di riferimento, con il supporto dell'OIV, con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegna alle Posizioni organizzative di propria competenza i relative punteggi.

Art. 7

Criteri di pesatura delle Posizioni organizzative

1. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni Area, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione, come individuati nella seguente tabella:

CRITERI DI VALUTAZIONE	Punteggio da attribuire
1) Posizione di sovraordinazione cui rispondere Livello di vertice politico e amministrativo-tecnico alto Livello di vertice politico e amministrativo-tecnico medio Livello di vertice amministrativo-tecnico basso	15 12 8
2) Personale funzionalmente assegnato Oltre 7 unità Tra 5 e 7 unità Fino a 4 unità	12 6 3
3) Delegabilità attiva Affidamento compiti con delega (oltre 50% PEG del settore a cui si appartiene) Affidamento compiti con delega (dal 25 al 50%PEG del settore a cui si appartiene) Affidamento compiti con delega (fino al 25% PEG del settore a cui si appartiene)	13 10 5
4) Responsabilità finanziaria di spesa Previsioni di spesa complessiva (con esclusione delle partite di giro e delle spese del personale)/spesa titolo 1 2 Oltre 50 Da 25 a 49 Da 10 a 24 Da 5 a 9 Fino 4	15 10 6 4 2
5) Livello di coordinamento organizzativo Livelli di funzionalità direttiva su più servizi eterogenei che prevedono conoscenze specialistiche elevate Livelli di funzionalità direttiva su un unico servizio o più servizi che prevedono conoscenze specialistiche buone	10 7
6) Attribuzione dell'ufficio di vice-dirigente come disciplinato dal regolamento relativo alla dirigenza o nomina Comandante della Polizia Locale	5
7) Delega di funzioni dirigenziali: Le funzioni delegate riguardano: a) la stipulazione dei contratti rientranti nei servizi inclusi nell'area b) la valutazione del personale assegnato all'area c) concessione di permessi e di periodi di ferie al personale assegnato all'area d) i pareri di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione (almeno 20 deliberazione annue) e) la sottoscrizione delle determinazioni relative ai servizi assegnati all'area f) il coordinamento e la direzione dei servizi compresi nell'area	15 5 2 1 3 2 2
8) Responsabilità verso l'esterno Responsabilità penale, amministrativa e civile elevata Responsabilità penale, amministrativa e civile media Responsabilità penale, amministrativa e civile minima	15 6 3

Art. 8
Delega di funzioni dirigenziali

1. Ai titolari di Posizione organizzativa possono essere delegate funzioni dirigenziali.
2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.
3. In caso di delega è effettuata la valutazione del criterio "Delega di funzioni dirigenziali" di cui alla tabella riportata all'articolo 7, che tiene conto della significatività quantitativa e qualitativa (ossia dell'ampiezza e del contenuto) delle funzioni delegate, con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Nel caso di non attribuzione di deleghe dirigenziali, il criterio è valutato con livello 0 (zero).

Art. 9
Sistema di pesatura

1. E' assegnato un punteggio variabile per ogni criterio indicato nella tabella di cui all'articolo 7; maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

Art. 10
Procedimento di graduazione

1. Il Servizio Amministrazione Personale individua il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione al netto della retribuzione di risultato calcolata con la percentuale di cui all'articolo 13 comma 3. Il numero di Posizioni organizzative da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle Posizioni organizzative dell'Ente. Il Servizio Amministrazione Personale determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".
2. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'articolo 6, applica i criteri di cui al precedente articolo 7 per ciascuna Posizione organizzativa, assegnando un punteggio. I punteggi così assegnati sono sommati ed individuano il punteggio totale di ciascuna Posizione organizzativa.
3. Il Servizio Amministrazione Personale effettua la parametrizzazione del punteggio

totale di ciascuna Posizione organizzativa, rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le Posizione organizzative, determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna Posizione organizzativa è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 1. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna Posizione organizzativa, il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione di posizione.

Art. 11
Distribuzione dei resti

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata ai sensi dell'articolo 10 possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Art. 12
Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale titolare di Posizione organizzativa, allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura fino al 30%.

2. La convenzione tra i due Enti determinerà l'importo della maggiorazione della retribuzione di posizione nel limite del comma 1.

3. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto.

Art. 13
Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di Posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21.05.2018.

3. L'Amministrazione Comunale destina alla retribuzione di risultato una quota del 15% delle risorse complessivamente assegnate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni organizzative previste, oltre ai resti previsti all'articolo 11 e al residuo previsto all'articolo 14 comma 3.

4. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita contrattazione integrative.

5. La valutazione del personale incaricato di Posizione organizzativa è adottata dal Dirigente dell'Area di riferimento.

Art. 14 **Incarichi ad interim**

1. Al lavoratore già titolare di Posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, 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. La percentuale è definita dal Dirigente che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

3. Nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 15 **Disposizioni finali**

1. Il presente regolamento sostituisce integralmente tutte le precedenti disposizioni incompatibili e/o in contrasto con la presente disciplina regolamentare, che dovranno ritenersi disapplicate dall'entrata in vigore del presente regolamento.

2. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione all'Albo on-line e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

3. Il presente regolamento viene pubblicato 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 s.m.i..