COMUNE DI MISTERBIANCO
CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA

Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa
Criteri generali di conferimento, sistema di graduazione della retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria
(con i poteri della Giunta Municipale)
n. **100** del **03.07.2020**

Art. 1 - Campo di applicazione

Art.2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

Art.3 – Requisiti per il conferimento degli incarichi

Art.4 –Procedura per il conferimento degli incarichi

Art.5 – Revoca degli incarichi

Art.6 – Trattamento economico

Art. 7 – Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione

Art. 8 – Retribuzione di risultato

Art. 9 – incarichi ad interim

Art. 10 –Regime orario

ART. 11- Clausola di salvaguardia finanziaria

Art. 12 – Disposizioni Finali

Allegato A – Metodologia per il conferimento degli incarichi di PO

Allegato B – Criteri di graduazione delle posizioni organizzative

Allegato C – Griglia di calcolo della retribuzione di posizione

Allegato D – Scheda per la valutazione dei Responsabili di Settore

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.
2. Il presente regolamento è oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

Art. 2
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Nel Comune di Misterbianco, i Responsabili di Settore, in quanto collocati al vertice delle strutture apicali di un Ente privo di dirigenza, sono titolari delle posizioni organizzative con funzioni dirigenziali.
2. La Giunta comunale individua, con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente, il numero dei Settori che compongono la struttura organizzativa e il collegato numero delle posizioni organizzative istituite presso il Comune. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti inquadrati nella categoria D del vigente sistema di classificazione, sulla base e per l'effetto di un incarico a termine conferito nel rispetto dei requisiti e criteri di cui ai successivi articoli del presente Regolamento.

Art. 3
Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Responsabile di Settore, con connessa titolarità della posizione organizzativa, può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato inquadrato nella categoria D in possesso dei seguenti requisiti:
    a) Avere ottenuto negli ultimi 3 anni, valutazioni delle prestazioni con diritto alla corresponsione della performance individuale/retribuzione di risultato sulla base dell'attuale sistema di valutazione;
    b) Insussistenza di condizioni ostative previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune per le aree e i procedimenti a rischio corruttivo;
    c) Insussistenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione negli ultimi 2 anni;
    d) Insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi o di incompatibilità, non rimosse tempestivamente, ai sensi del D. Lgs. 39/2013.
2. Resta ferma, nei casi e nei limiti previsti dall'ordinamento e dagli atti di regolamentazione interna dell'Ente, la possibilità del conferimento di incarichi ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Art. 4
Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di Responsabile di Settore, titolari delle Posizioni Organizzative, tenuto conto delle funzioni e delle 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 della categoria D, con propri atti.
2. Gli incarichi sono di regola conferiti per un periodo massimo di 3 anni, atteso il collegamento con le ipotesi di rotazione previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e dal collegato atto organizzativo di disciplina della misura della rotazione. Nei Settori non esposti a

rischio di corruzione l'incarico di Responsabile titolare di PO può essere conferito per un periodo massimo pari alla durata del mandato del Sindaco.

3. Il periodo minimo di conferimento dell'incarico è pari a 1 anno, salvo deroghe motivate.
4. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo e/o interpello finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per un periodo minimo di 7 giorni. Tale procedura di interpello non vincola in alcun modo l'Amministrazione ed è ritenuta utile solo ai fini conoscitivi di eventuali competenze emergenti. L'espletamento della procedura è affidata alla cura dell'Ufficio del Segretario Generale.
5. Per il conferimento degli incarichi, ai fini della selezione del dipendente con il profilo di competenza più adatto in relazione all'incarico da affidare, si tiene conto, ferma la sussistenza dei requisiti generali di cui all'articolo precedente, dei seguenti criteri:
    a) Requisiti culturali, consistenti nel possesso di uno o più titoli di studio e di formazione e/o abilitazioni adeguati allo svolgimento delle funzioni da assegnare, in rapporto alla specificità dell'incarico;
    b) Possesso di adeguate capacità professionali;
    c) Esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività collegate all'incarico da ricoprire;
    d) Avere già svolto l'incarico di Responsabile di Settore, anche in Settori differenti a quello per cui si concorre, senza essere incorso in casi di revoca anticipata.
6. La metodologia e i parametri per la ponderazione dei sopradetti criteri sono stabiliti nell'allegato "A" del presente Regolamento. Sarà compilata a cura dell'ufficio del Segretario Generale una scheda conforme all'allegato "A" per ogni dipendente di categoria D interessato da sottoporre al Sindaco per l'adozione del provvedimento di nomina. Non si fa luogo all'attribuzione di punteggi né alla formazione di alcuna graduatoria.
7. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, di dipendenti in possesso di idonei requisiti, il Sindaco conferisce motivatamente l'incarico a un dipendente, in possesso dei requisiti generali di cui all'articolo 3, classificato nella categoria D, in applicazione dei criteri di cui al comma 5.
8. L'Amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.
9. La rotazione "ordinaria" dei titolari di PO è disciplinata dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal collegato atto organizzativo specifico.
10. Ai fini della promozione delle pari opportunità nell'accesso agli incarichi di PO, si rinvia alle previsioni dell'apposito Piano triennale delle azioni positive.

Art. 5
Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, oltre che nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge, per giusta causa, in ragione di intervenuti mutamenti dell'apparato organizzativo o in conseguenza della valutazione negativa della performance individuale.
2. Integrano giusta causa di revoca l'irrogazione di sanzioni disciplinari superiori alla multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione e l'inosservanza di direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'Assessore di riferimento.
3. L'Amministrazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le osservazioni de dipendente interessato nelle forme previste dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. La stessa procedura di contraddittorio si applica anche negli altri casi di revoca anticipata di cui al comma 1.
4. 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. 6
Trattamento economico

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, fatte salve le speciali indennità previste da disposizioni normative e contrattuali in materia (ad esempio: compensi ISTAT, indennità di vigilanza, incentivi per funzioni tecniche ecc.).
2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente alla categoria D, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita in base alla graduazione di cui al comma precedente.
4. Gli importi minimi e massimi di cui ai precedenti commi corrispondono ai valori stabiliti dal vigente CCNL del Comparto.

Art. 7
Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione.
2. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato "B" così articolati:

a) Rilevanza strategica;
b) Complessità operativa e organizzativa;
c) Trasversalità (complessità relazionale);
d) Presenza di attività soggette a rischio/responsabilità;
e) Responsabilità economico/finanziaria in entrata e in uscita.

3. La pesatura delle Posizioni Organizzative nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato B è di competenza dell'OIV che propone al Sindaco l'adozione della delibera di approvazione da parte della Giunta Comunale.
4. L'Ufficio del Segretario Generale supporta l'OIV nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di pesatura e attribuzione dei punteggi.
5. La valutazione del criterio relativo alla "rilevanza strategica" della posizione è rimessa al Sindaco, sentita la Giunta comunale.
6. Nella determinazione del punteggio si tiene conto dell'esercizio delle funzioni connesse all'incarico/profilo di "vice segretario generale" qualora il soggetto incaricato sia anche titolare di PO.
7. Ciascuno dei parametri si articola in fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:
    a) Rilevanza strategica (max 10 punti);
    b) Complessità operativa e organizzativa (max 35 punti)
    c) Trasversalità/complessità relazionale (max 10 punti);
    d) Presenza di attività soggette a rischio/responsabilità (max 20 punti);
    e) Responsabilità economico/finanziaria in entrata e in uscita (max 25 punti);

8. L'importo della retribuzione di posizione è determinato sulla base del punteggio totale conseguito secondo la tabella di cui all'allegato "C".

Art. 8
Retribuzione di risultato

1. Alla retribuzione di posizione si aggiunge la retribuzione di risultato, cui l'Ente, in linea con l'art. 15, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, destina 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 nell'Ente. La percentuale della retribuzione di risultato viene stabilita dalla Giunta Municipale. In fase di prima attuazione, viene destinata la percentuale del 15%.

2. Tale retribuzione si eroga in un'unica soluzione, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base dei seguenti criteri descritti nella scheda allegata:

a) **Risultati**: da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della *Performance* o in altri strumenti programmatici per percentuali superiori al 70%, graduate in otto fasce da 0 a 60 punti; il grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 70% non dà diritto ad alcuna retribuzione di risultato;
b) **Comportamento organizzativo**: articolato in otto parametri, meglio specificati nella scheda allegata, ciascuno da valutare da 0–5, con attribuzione di un punteggio massimo di 40 punti.

3. La valutazione viene effettuata, di norma, nel mese di gennaio dell'anno successivo, osservando la seguente procedura:

a) L'Organismo Indipendente di Valutazione procede alla valutazione dell'attività svolta dai responsabili di Settore, compilando, a titolo di proposta, le schede di valutazione utilizzando il fac-simile allegato D);
b) Le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun responsabile di Settore interessato, assegnando un termine di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;
c) L'Organismo Indipendente di Valutazione svolge un colloquio con il titolare della posizione organizzativa entro i successivi 10 giorni e decide sull'accoglimento o meno delle osservazioni.

4. Le valutazioni effettuate dall'Organismo Indipendente di Valutazione vengono graduate, in base al punteggio attribuito, nelle seguenti 4 fasce di compattamento con diverso valore di 10,15, 20 e 25:

Punteggio attribuito	Fattori percentuali ottenibili sulla base del compattamento per fasce
da 0 a 50	Nessuna retribuzione di risultato
da 51 a 60	10%
da 61 a 75	15%
da 76 a 90	20%
da 91 a 100	25%

5. Per valutazioni con punteggio da 0 a 50 punti non viene erogata alcuna retribuzione di risultato.
6. L'importo delle somme disponibili destinate alla erogazione della retribuzione di risultato, come annualmente determinato, viene diviso per la sommatoria dei valori attribuiti ad ogni responsabile di Settore, titolare di P.O., per effetto del compattamento in fasce. Il quoziente ottenuto viene, quindi, moltiplicato per il valore della fascia di compattamento riferita a ciascun titolare di P.O., il quale otterrà una retribuzione di risultato individuale corrispondente alla fascia in cui si è collocato. Eventuali riduzioni della retribuzione di risultato, correlate ai compensi attribuiti ai titolari di posizioni organizzative, ai sensi delle

specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 18, comma 1, lett. h., del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, sono normate in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa.

7. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di Posizione Organizzativa:
   - per un periodo pari o inferiore a tre mesi non danno diritto alla corresponsione della relativa indennità, restando invariato per gli stessi il diritto a percepire gli ulteriori trattamenti premianti previsti;
   - per un periodo superiore a tre mesi e fino a sei mesi danno diritto alla corresponsione dell'indennità di risultato in misura proporzionale all'attività effettivamente prestata come Responsabile di Settore, restando invariati gli ulteriori trattamenti premianti;
   - per un periodo superiore a sei mesi e fino alla fine dell'anno danno diritto al riconoscimento della relativa indennità in relazione alla percentuale degli obiettivi effettivamente raggiunti, tenuto conto che, riguardo agli ulteriori trattamenti premianti, verranno corrisposti in misura proporzionale all'attività lavorativa prestata quale dipendente non titolare di Posizione Organizzativa.

Art. 9
Incarichi ad interim

1. 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 può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. In coordinamento con la disciplina della retribuzione di risultato, il suddetto importo è così stabilito:
   Punteggio conseguito (in sede di valutazione annuale) > ulteriore importo:
   da 91 a 100: 25%
   uguale o maggiore a 76 ma inferiore a 91: 20%
   uguale o maggiore a 51 ma inferiore a 76: 15%
   inferiore a 51: =0%
2. L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è dimezzato in caso di interim aventi una durata inferiore a 6 mesi nell'arco dell'anno di riferimento.

Art. 10
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 Sindaco o del Segretario Generale, 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. 11
Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Annualmente, in sede di predisposizione dello schema di bilancio, la Giunta comunale destina le risorse destinate a finanziare l'importo complessivo della retribuzione di posizione e di risultato

delle posizioni organizzative istituite presso l'Ente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa personale.

2. Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente Regolamento determini il superamento di precisi limiti di spesa derivanti da vincoli di finanza pubblica, come attestato dal Responsabile del servizio finanziario dell'ente, gli importi delle retribuzioni di posizione sono proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa.

Art. 12
Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate per effetto dell'entrata in vigore dello stesso.

2. Il presente Regolamento entra in vigore a far dall'esecutività della relativa delibera di approvazione e trova applicazione agli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

3. Il presente Regolamento è pubblicato all'albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi, nonché sul sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. ed è inserito all'interno della Raccolta dei Regolamenti dell'Ente tenuta presso l'Ufficio di Segreteria.