



COMUNE DI SEDRINA
PROVINCIA DI BERGAMO

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

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE NR. 54 DEL 15.05.201



COMUNE DI SEDRINA

PROVINCIA DI BERGAMO

Art. 1 **Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione per gli incaricati delle posizioni organizzative e per la percentuale della retribuzione di risultato, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.
2. Per "posizione organizzativa" si intende un incarico individuato presso un settore istituito all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Sedrina, che "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta POSIZIONE ORGANIZZATIVA di Struttura);
 - b) 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" (detta POSIZIONE ORGANIZZATIVA di alta professionalità).
3. La Giunta Comunale individua il numero delle posizioni organizzative istituite presso ciascun settore con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2 **Requisiti e procedura per il conferimento degli incarichi**

1. L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente di norma a tempo pieno e indeterminato inquadrato in categoria D (vedi art. 13 c. 2 CCNL 21/05/2018) in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) non aver ottenuto valutazioni negative delle prestazioni negli ultimi due anni, sulla base del sistema di valutazione vigente;
 - 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 inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;



COMUNE DI SEDRINA

PROVINCIA DI BERGAMO

2. Si tengono in considerazione i 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;
 - d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
 - e) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.
3. Il Segretario Comunale, con il supporto dell'ufficio del 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 Sindaco, per un periodo minimo di un anno (solitamente riferibile al PEG) e 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, la competenza della gestione della specifica attività viene avocata dal Segretario Comunale.

Art. 3

Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a:
 - 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 dalla 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.



COMUNE DI SEDRINA

PROVINCIA DI BERGAMO

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 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo



COMUNE DI SEDRINA

PROVINCIA DI BERGAMO

- 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
- 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 Nucleo di Valutazione, tenuto conto delle funzioni attribuite ad ogni singolo settore, assegna a ciascuna posizione organizzativa, con riguardo ai singoli elementi di valutazione, i relativi punteggi.
2. La Giunta Comunale approva la pesatura delle posizioni organizzative su parere del Nucleo di Valutazione.

Art. 7

Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni settore, 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.



COMUNE DI SEDRINA

PROVINCIA DI BERGAMO

NR.	CRITERI DI VALUTAZIONE	RILEVANZA DEL CRITERIO	PUNTEGGIO
1	Rilevanza strategica della posizione		
2	Grado di autonomia gestionale ed organizzativa		
3	Complessità degli strumenti e delle strutture da gestire, tenuto conto anche delle attività soggette a rischio e delle persone da gestire		
4	Difficoltà di realizzazione e di raggiungimento obiettivi		
5	Entità delle risorse finanziarie da gestire in relazione all'obiettivo e responsabilità finanziaria (valutazione della rilevanza dei budget gestiti a livello di spesa rapportato al totale del Peg escluse le partite di giro)		
6	Impatto sui cittadini		
7	Interrelazioni ed impatto sulla struttura		
8	Complessità dell'attività di studio, ricerca e disciplinaria		
9	Rilevanza sulla gestione efficiente ed efficace dell'Ente		
10	Complessità e continuità delle funzioni di supporto agli Organi di direzione politica		
Totale			

Art. 8 Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio di valutazione individuato dall'articolo 7 è assegnata una rilevanza e il conseguente punteggio di seguito riassunto:

Rilevanza della voce di valutazione:	Alta	= 10 punti
	Medio-alta	= 7,5 punti
	Media	= 5 punti
	Medio-bassa	= 3,5 punti
	Bassa	= 2 punti

Art. 9 Procedimento di graduazione



COMUNE DI SEDRINA

PROVINCIA DI BERGAMO

1. Il "budget" a disposizione è destinato a retribuzione di posizione e di risultato, viene determinato nel rispetto del limite delle risorse di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017 e all'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018;
2. Per ogni criterio è assegnato un punteggio (vedi precedente art. 8). I punteggi assegnati vengono sommati e individuano il punteggio totale di ciascuna Posizione Organizzativa.
3. Si procede ad effettuare la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna posizione organizzativa rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le posizioni organizzative, determinando così il peso specifico di ciascuna.
4. Il peso specifico di ciascuna posizione organizzativa è parametrato al budget complessivo destinato alla retribuzione di posizione.
5. Il risultato così ottenuto non potrà essere superiore a € 16.000,00 o inferiore a € 5.000,00.

Art. 10 **Distribuzione dei resti**

1. Eventuali importi che residuano da cessazioni avvenute in corso d'anno o altre cause, possono essere portati ad incremento della quota della retribuzione di risultato o essere assegnati come retribuzione di posizione tenuto conto dei limiti di cui all'art. 15 c. 2 e 3 del CCNL 21/05/2018;
2. La redistribuzione di cui al comma 1 è di competenza della Giunta.

Art. 11 **Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti**

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di posizioni organizzative (art. 17, CCNL 21/05/2018), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura massima del 30%.
2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto.

Art. 12 **Retribuzione di risultato**

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



COMUNE DI SEDRINA

PROVINCIA DI BERGAMO

3. 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 integrativa.
4. L'importo destinato alla retribuzione di risultato deve garantire la misura minima del 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

Art. 13 **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 Nucleo di Valutazione.
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. 14 **Disposizioni finali**

1. La presente disciplina per gli incarichi di posizioni organizzative sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che siano incompatibili e/o in contrasto che devono, pertanto, ritenersi disapplicate dalla data di effettiva applicazione del presente Regolamento.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune 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.