# COMUNE DI SCILLATO (Provincia di Palermo)

# REGOLAMENTO PER LA PESATURA/GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato	con	deliberazione di	G.M.	N.	del	

- Art . 1 Oggetto
- Art. 2 Strutture organizzative e posizioni organizzative
- Art. 3 Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative
- Art . 4 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale Categoria D
- Art. 5 —Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria C
- Art. 6 Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione
- Art. 7 Incarico e revoca della posizione organizzativa
- Art. 8 Valutazione annuale
- Art. 9 Entrata in vigore
- Art. 10- Disposizioni finali

#### Allegati:

- Allegato A) Criteri di graduazione
- Allegato B) Fasce di attribuzione del Valore di Posizione
- Allegato C) Scheda di Valutazione/Pesatura della Posizione Organizzativa

#### Art. 1 Oggetto

- 1. Il presente Regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt. 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016- 2018.
- 2. Nel Comune di Scillato, privo di personale con qualifica dirigenziale, sono titolari delle posizioni organizzative i responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa dell'Ente.

#### Art. 2

#### Strutture organizzative e posizioni organizzative

- 1. Gli incarichi relativi all'Area delle posizioni organizzative nelle quali il Comune risulta essere articolato sono conferiti con decreto sindacale per un periodo non superiore a 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
- 2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

#### Art. 3

#### Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 2016- 2018, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in

tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente, per una sola 2. volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente

procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Nel Comune di Scillato, con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti di natura tecnica gestionale, possono essere attribuiti anche a componenti dell' organo politico.

#### Art. 4

### Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale Categoria D

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, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di €

16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

- L'ente definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
- 4. Le Amministrazioni Comunali, con propria deliberazione, devono fissure la quantità delle risorse destinate al salario accessorio delle posizioni organizzative da riservare alla retribuzione di risultato, quantità che non deve essere inferior al 15% del totale;

5.

#### Art. 5

#### Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria C

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 pag. 3

accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

- Nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL2016-2018 varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.
- L'ente definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

#### Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai paramefi-i di cui all' Allegato A).

- 2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di Valutazione/O.I.V. ed è effettuata nel rispetto degli indicatori riportati nell' Allegato A).
- 3. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all' Allegato B) del presente Regolamento.
  - 4. La Giunta Comunale, annualmente, con apposito atto deliberative, aggiorna il valore economico di tali fasce in relazione alle mutate condizioni organizzative dell'Ente e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.
- 5. La graduazione della singola posizione organizzativa, di competenza del Nucleo di Valutazione, non è un mero adempimento amministrativo, ma uno strumento di differenziazione retributiva che tiene conto della diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e della variabilità della loro importanza relativa nel tempo.
- 6. La pesatura è proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.
- 7. Nel caso in cui il Sindaco proceda al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa prima che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto, integrativo dell'iniziale decreto sindacale di nomina, è recepita la pesatura del Nucleo di Valutazione/O.I.V.

#### Art. 7

#### Incarico e revoca della posizione organizzativa

- 1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale interessato.
- Negli atti di conferimento dell'incarico è stabilito l'importo della reffibuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 4 del presente Regolamento, fatta salva l'ipotesi di cui allo stesso articolo 4, comma 5.
- 3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni e non possono essere superiori alla durata del mandato del Sindaco. All'atto della elezione del nuovo Sindaco gli incarichi di p.o. conferiti proseguono sino alla nomina del nuovo responsabile da parte del Sindaco e, comunque, per un period non superior a 45 giorni;
- 4. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 2016- 2018, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
- 5. L' affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta l' attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico ad interim.
- 6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
- 7. Nel caso di revoca anticipata dell'incarico, di cui al comma 6, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di persona di sua fiducia.
- 8. La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare della posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la data di revoca medesima, ma comporta, dalla data di decorrenza, l'immediata perdita della

retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### Art. 8 Valutazione annuale

- 1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione/O.I.V., in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dall'Ente.
- 2. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione della performance raggiunta dal titolare della P.O. nello svolgimento delle attività gestionali svolte è determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione.
- 3. In caso di valutazione non positiva l' Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

#### Art. 9

#### Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della delibera di approvazione.

#### Art. 10 Disposizioni finali

- 1. Con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento per la Pesatura/Graduazione delle P.O, si riterranno abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente vigenti in materia.
- 2. Il presente Regolamento è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio on line del Comune e in modo permanente nel link "Amministrazione Trasparente' sotto sezione di 1º livello "Disposizioni generali", sotto sezione di 2º livello "Atti generali", in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente in materia.



# PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA RESPONSABILE

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti 25	NESSUNA	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa,riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, e nel Piano Esecutivo di Gestione	0 – 25	
Livello di responsabilità Punti 30	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0 – 10	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi	0 – 10	
	RESPONSABILITA' ECONOMICA	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate:  sino ad € 100.000,00 punti 4  da € 101.000,00 ad € 200.000 punti 6  oltre € 200.00,00 punti 10	4 - 10	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 30	ARTICOLAZIONE ATTIVITÀ GESTITE	Significativo Elevato	6	
	IL SISTEMA NORMATIVO DI RIFERIMENTO			
	Complessità attività	Atti ripetitivi Atti parzialmente ripetitivi	6 10	
	Destinatari delle attività della posizione	Prevalentemente interni Sia interni che esterni	6 10	
	Grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati			
		Significativo	8	
		Elevato	15	
			100	

Una volta calcolato, per ciascuna posizione organizzativa, il valore di posizione definitiva, la Posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione che ne determina l'importo da liquidare, che, comunque non potrà superare l'importo determinate dal Sindaco nella determina di individuazione delle posizioni organizzative e nel rispetto della somma a tal fine destinata dalla G.M.

Le fasce di retribuzione sono quelle di cui all'allegato B



# FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA D INCARICATO DI P.O. - Min. €. 5.000,00 Max 16.000,00

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE
Da	POSIZIONE
40 a 50	5.000,00
51 a 55	6.600,00
56 a 60	7.600,00
61 a 65	8.600,00
66 a 70	9.600,00
71 a 75	10.600,00
76 a 80	11.600,00
81 a 85	12.600,00
86 a 90	14.600,00
91 a 100	16.000,00

### FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA C INCARICATO DI P.O. – Min. €. 3.000,00 Max 9.500,00

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE
Da	POSIZIONE
40 a 50	3.000,00
51 a 55	3.500,00
56 a 60	4.000,00
61 a 65	4.500,00
66 a 70	5.000,00
71 a 75	5.500,00
76 a 80	6.500,00
81 a 85	7.500,00
86 a 90	8.500,00
91 a 100	9.500,00



#### ALLEGATO C

# OBIETTIVI ANNUALI E VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA E DELLA PERFORMANCE, AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA' DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Entro i primi mesi di ciascun anno, anche su proposta dei responsabili di posizione organizzativa, l'Amministrazione approva un Piano degli Obiettivi, con provvedimento autonomo e lo trasmette agli interessati e al Nucleo di Valutazione;

Entro Febbraio di ciascun anno, il dipendente cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, presenta al Nucleo di Valutazione una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione, in particolare, dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, delle risorse utilizzate, dei tempi di definizione dei procedimenti, dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita alle altre strutture o da queste ricevuta, della realizzazione delle procedure avviate. Tale parte della relazione sarà oggetto di valutazione annuale.

La valutazione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione od organismo analogo cui siano attribuite tali funzioni.

In relazione alle attività svolte e ai risultati conseguiti, l'organismo di valutazione attribuisce, con adeguata motivazione e sulla base di specifici reports di rilevazione, un punteggio sino a 100;

Il criterio cui sarà parametrato il giudizio, come regolamentato dal sistema di valutazione, sarà il seguente:

#### Risultato della performance individuale

MAX 60 punti

regolare tenuta dell'ufficio senza contestazioni o disservizi, ottemperanza alle indicazioni In tema di codice di comportamento e normativa anticorruzione, capacità di relazioni all'interno e all'esterno della struttura attraverso un fattivo spirito Collaborativo nei confronti di Amministratori Colleghi e Untenti .

#### Risultato della performance collettiva

Punteggio attribuito dal NdV a seguito di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel Piano dettagliato degli obiettivi o da singoli indirizzi della Giunta o dagli atti di programmazione generale dell'Ente

MAX 40 punti

La valutazione positiva da titolo alla conferma dell'incarico ricoperto ed alla corresponsione della retribuzione di risultato nella seguente misura:

Nella misura intera, rispetto a quanto determinato con la deliberazione di G.M. di cui all'art.6 del regolamento, se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata un punteggio compreso fra 85 e 100 punti

Nella misura dell'80% rispetto a quanto determinato con la deliberazione di G.M. di cui all'art.6 del regolamento, se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente punto 6, un punteggio compreso fra 70 e 84 punti;

Nella misura del 50% rispetto a quanto determinato con la deliberazione di G.M. di cui all'art. 6 del regolamento, se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente punto 6, un punteggio compreso fra 60 e 69 punti;

In caso di valutazione negativa, che ottenga quindi una valutazione inferiore a 60 punti, prima della sua formalizzazione, l'organismo acquisisce, in contraddittorio, le osservazioni del dipendente delle mancanze che potrebbero dar luogo alla revoca e concedendo al dipendente un termine perentorio di 15 giorni per contro dedurre.

La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente, viene comunicata al Sindaco, il quale, sentito il parere del Segretario Comunale, con proprio provvedimento revoca l'incarico. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.

L'esito della valutazione è comunicato al dipendente.

Avverso l'esito della valutazione è ammesso ricorso, secondo la seguente procedura:

- Contestazione dettagliata della valutazione eseguita, prodotta dal dipendente all'organismo di valutazione;
- Audizione del dipendente, con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui
  aderisce o conferisce mandato o di persona di sua fiducia, da parte dell'organismo di
  valutazione ed invio del verbale di contraddittorio al Sindaco e al Segretario Comunale;
- Atto del Sindaco, sentito il parere del Segretario comunale, con cui si respinge il ricorso del dipendente o ,se accolto positivamente, richiesta di riesame da inoltrare all'Organismo di Valutazione. Se, nel riesame, viene confermata la precedente valutazione il Sindaco provvede alla revoca dell'incarico.