



**COMUNE DI CALUSCO D'ADDA**

**- Settore Finanziario -**

**REGOLAMENTO  
DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.72 del 06.05.2019**

## **ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

1. Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione della posizione, la valutazione e la revoca dell'incarico di titolare di posizione organizzativa (**artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018**).

2. Le **“Posizioni Organizzative”** sono le figure apicali della struttura organizzativa dell'ente e sono posizioni di lavoro attribuibili, sulla base e per effetto di un incarico a termine, al personale di categoria D, con rapporto di lavoro, di norma, a tempo pieno, che comportano assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e che richiedono:

- 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.

## **ART. 2 – REQUISITI E ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. Le posizioni organizzative rappresentano il vertice della struttura organizzativa dell'ente così come individuato dalla Giunta Comunale. Il Sindaco nomina i responsabili degli uffici e servizi, delle strutture apicali dell'Ente, che per il Comune di Calusco d'Adda sono i responsabili di Settore. La titolarità delle posizioni organizzative viene conferita, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21/05/2018, con determinazione del Segretario Comunale ai dipendenti di Cat. D avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, per un periodo non superiore a tre anni.

2. Al fine dell'individuazione dei soggetti cui conferire l'incarico, il Segretario – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 (“Attribuzione di incarichi e responsabilità”) – effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

- 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; ...) nonché attitudini a ricoprire il ruolo.

3. Il Segretario individua, con propria determinazione, i titolari di P.O.

4. Con l'attribuzione dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.

5. La durata dell'incarico non può essere superiore a tre anni e comunque non può eccedere il mandato del Sindaco in carica al momento dell'assegnazione. Detto incarico può essere altresì rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualunque momento.

6. In caso di mancato rinnovo dell'incarico, il dipendente continua a rivestire le funzioni ed ad esercitare le mansioni della propria categoria di inquadramento.

### **ART. 3 - SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO**

- 1) Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in presenza dei presupposti di cui all'art. 109 del D.Lgs. n. 267/2000; in particolare può essere revocato:
  - per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;
  - a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione da parte del Nucleo di Valutazione, a conclusione del relativo procedimento;
  - per il mancato raggiungimento, almeno nella misura del 50%, degli obiettivi assegnati con il PEG;
  - per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla Legge e dal CCNL;
  - per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna;
- 2) 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;
- 3) In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Segretario Comunale.

### **ART. 4 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI**

- 1) Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
- 2) Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
- 3) 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:
  - a) 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;
  - b) 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;
  - c) 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;
  - d) 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;
  - e) 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;
  - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, 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'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, come previsto dall'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018, approvati da apposito regolamento Comunale;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

## **ART. 5 – GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE**

1) Ad ogni titolare di Posizione Organizzativa viene riconosciuta un'indennità di posizione, nei limiti di cui all'art. 6, determinata in funzione del punteggio ottenuto nell'apposita scheda di pesatura (All. A) e nella conseguente fascia di inserimento.

2) A prescindere dalla durata indicata nella determinazione di individuazione, la pesatura effettuata sulla base dell'allegato A) al presente regolamento, avrà durata triennale.

3) Nella determinazione di individuazione dei soggetti titolari di P.O. verrà necessariamente riportato l'oggetto dell'incarico, l'indicazione dell'area assegnata e l'importo della retribuzione di posizione attribuita a seguito del punteggio ottenuto nella valutazione.

4) Il sistema di pesatura considera le caratteristiche fondamentali di ogni settore individuando per ciascuno di essi gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai seguenti criteri:

a) PESO DEL SETTORE: in rapporto alla programmazione complessiva, ai singoli obiettivi prefissati annualmente e alla collocazione nella struttura in base alla interdisciplinarietà delle competenze e all'omogeneità dei servizi.

b) VALORE ECONOMICO GESTIONALE: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa.

c) COMPLESSITA' GESTIONALE: sono considerate la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità, in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate e la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale.

d) COMPETENZE SPECIALISTICHE: sono considerate le conoscenze di tipo tecnico, amministrativo, gestionale e direttivo utili al conseguimento dei risultati.

e) COMPETENZE RELAZIONALI: sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate.

4) Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.

5) L'amministrazione individua il budget a disposizione per la retribuzione di posizione. Il numero di P.O. 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 P.O. dell'Ente. L'amministrazione determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".

6) Il Segretario comunale con il Nucleo di valutazione applica i criteri di cui sopra, per ciascuna P.O.. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo di 1 e un valore massimo di 10. I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O.

7) Il servizio personale effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna P.O. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna P.O. è parametrato al budget residuo. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (5.000,00 €)

## **ART. 6 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1) I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa, sono soggette a valutazione annuale dei risultati ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018. La valutazione è effettuata dal Segretario Comunale e dal Nucleo di Valutazione previsto dal vigente regolamento generale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

2) La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.

3) I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo adottato dall'Ente al momento dell'attribuzione della responsabilità di posizione e all'affidamento degli obiettivi fissati e pesati nel PEG e sono correlati:

a. all'individuazione dei risultati che ogni incaricato di posizione deve conseguire in conformità agli indirizzi espressi e a quanto concordato;

b. all'individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi;

I parametri di valutazione dei risultati sono quelli indicati nella scheda di valutazione allegata (All. B) al presente atto.

## **ART. 7 – TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa come previsto dall'art. 15 del CCNL assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario ed è composto:

- dalla retribuzione di posizione
- dalla retribuzione di risultato
- dai compensi aggiuntivi indicati dall'art. 18 del 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, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Nelle ipotesi di incarico a personale di cat. C l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.

## **ART. 8 – INDENNITA' DI RISULTATO**

Ai titolari di posizione organizzativa è altresì riconosciuta un'indennità definita **retribuzione di risultato** determinata sulla base dei risultati dagli stessi conseguiti in ogni singolo anno.

Il comune accantona a tal fine, su indicazione del Segretario Comunale in accordo con il nucleo di valutazione e sentita l'amministrazione comunale, apposite risorse che, secondo l'art. 15, comma 4 del CCNL 21/05/2018 non possono essere inferiori al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente.

Il Comune di Calusco d'Adda destina per la retribuzione di risultato una quota pari al 20% delle risorse sopra indicate.

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v) i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato sono stati oggetto di apposita contrattazione collettiva integrativa.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, secondo le fasce di valutazione sotto riportate.

L'importo complessivo delle risorse accantonate dall'amministrazione per l'indennità di risultato costituisce un unico importo che verrà erogato alle posizioni organizzative che conseguono una valutazione positiva (art. 14 comma 4 CCNL 2016-2018) minima di 21 punti nel sistema di valutazione adottato dall'ente;

Valutazione ottenuta
Fino a 20 punti
Da 21 punti a 25 punti
Da 26 punti a 30 punti
Da 31 punti a 40 punti

Qualora i risultati ottenuti eccedano le risorse disponibili, le risorse assegnate verranno proporzionalmente ridotte fino a detto limite.

## **ART. 9 – DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. 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"

GRADUAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO 2019

PARAMETRI	SETTORE 1 AFFARI GENERALI	SETTORE 2 FINANZIARIO	SETTORE 3 TECNICO	SETTORE 4 SOCIALE	SETTORE 5 VIGILANZA
<b>Peso del settore</b> In rapporto alla programmazione complessiva, ai singoli obiettivi prefissati annualmente e alla collocazione nella struttura da valutarsi in base a: 1) interdisciplinarietà delle competenze 2) omogeneità dei servizi					
<b>Valore economico gestionale</b> Entrate / Uscite PEG					
<b>Complessità gestionale del settore</b> 1) Risorse umane assegnate 2) servizi / procedimenti 3) Responsabilità					
<b>Competenze specialistiche o plurispecialistiche</b> Conoscenze di tipo tecnico, amministrativo, gestionale e direttivo					
<b>Competenze relazionali interne ed esterne</b> 1) Relazioni organizzative interne di natura complessa 2) relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni anche con rappresentanza istituzionale 3) relazioni con gli utenti di natura diretta, complessa e negoziale.					
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					
<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>					

Retribuzione di risultato prevista = 20%

CALCOLO ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI POSIZIONE	
Budget assegnato	
P.O. da attribuire	3
Valore complessivo minimo	15.000,00 €
Budget residuo	
Somme punteggi	
Peso specifico FINANZIARIO	
Peso specifico TECNICO	
Peso specifico POLIZIA LOCALE	
<b>Retribuzione di posizione FINANZIARIO</b>	
<b>Retribuzione di posizione TECNICO</b>	
<b>Retribuzione di posizione POLIZIA LOCALE</b>	

ALLEGATO "B"

**VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

**ANNO ....**

RESPONSABILE SETTORE/P.O. \_\_\_\_\_

CATEGORIA/PROFILO \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_

**1. VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO**

**A. VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

Nr.	Descrizione obiettivi	Peso (se previsto)	Valutazione numerica (Nucleo di valutazione) da 1 a 10	Punteggio
.....	.....			
			<b>Punteggio totale obiettivi</b>	<b>0</b>
			<b>n. obiettivi</b>	<b>1</b>
			<b>Punteggio medio obiettivi</b>	<b>0</b>

**B. VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA**

	Punteggio da 1 a 10
Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura	
<b>Punteggio Totale</b>	<b>0</b>

**C. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'**

	Punteggio da 1 a 10
Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	
<b>Punteggio Totale</b>	<b>0</b>

## 2. VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Nr.	Fattori	Peso %	Valutazione numerica da 1 a 10	Punteggio
1	Organizzazione	30%		0
2	Innovazione	30%		0
3	Collaborazione, comunicazione e integrazione	20%		0
4	Orientamento del cliente	10%		0
5	Valutazione dei propri collaboratori	10%		0
<b>Peso totale pari a 100%</b>		<b>100%</b>	<b>Punteggio totale</b>	<b>0</b>

## VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

1/A	Punteggio totale raggiungimento degli obiettivi	0
1/B	Punteggio contributo assicurato alla performance generale	0
1/C	Punteggio performance organizzativa	0
1	<b>Totale punteggio valutazione del rendimento</b>	<b>0</b>
2	<b>Totale punteggio valutazione delle competenze</b>	<b>0</b>
<b>Punteggio complessivo rendimento e competenze</b>		<b>0</b>

Eventuale osservazioni:

Il Segretario Comunale/Nucleo di Valutazione \_\_\_\_\_

Il Responsabile di Settore/P.O. \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Valutazione ottenuta
Fino a 20 punti
Da 21 punti a 25 punti
Da 26 punti a 30 punti
Da 31 punti a 40 punti