



COMUNE DI BRACIGLIANO

PROVINCIA DI SALERNO

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N . 138 del 21 ottobre 2020

Registro Pubblicazioni n. del

OGGETTO: Approvazione regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative

Il giorno 21 ottobre 2020, alle ore 14.00, nella Sede Municipale, convocata nei modi e termini di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente/Assente</i>
Rescigno Antonio	Sindaco	Assente
Moccia Domenico	Vice Sindaco	Presente
Campanella Anna	Assessore	Presente
Cardaropoli Giovanni	Assessore	Assente
Corvino Linda	Assessore	Presente

Il Vicesindaco Moccia Domenico – in assenza del Sindaco – assume la presidenza e riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Ai sensi dell'art.97 T.U.E.L. (D.Lgs. 267/2000) partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione il Segretario Comunale, Dott.ssa Vincenzina Lento.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI gli art.li 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016-2018;

VISTO in particolare l'art. 14 che prevede la possibilità di conferimento degli incarichi previa determinazione di criteri generali da parte degli enti;

VISTO, altresì, l'art. 5 del CCNL che i criteri per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative sono oggetto di confronto;

CONSIDERATO che:

- in data 07.03.2019 in sede di riunione della delegazione trattante le oo.ss. invitavano la parte pubblica a procedere all'approvazione del regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative,
- in data 11.06.2019 veniva acquisito al protocollo dell'ente al n. 4204 il predetto regolamento firmato dalle OO.SS Provinciali di categoria, dalla parte pubblica e dalle RSU;
- in pari data veniva inviata tramite pec, ai componenti del nucleo di valutazione per quanto di competenza, giusta nota del 11.06.2019;

RITENUTO, pertanto, di procedere all'approvazione del REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, composto di n. 11 articoli oltre agli allegati a) e b)

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Personale, Segretario Comunale ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. N° 267/2000;

con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

- 1) DI DARE ATTO che la premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto e che qui si intende integralmente trascritta;
- 2) DI APPROVARE il “REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE” composto di n. 11 articoli oltre agli allegati a) e b), allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale.
- 3) DI DICHIARARE la presente deliberazione, con voti unanimi favorevoli all'uopo espressi, immediatamente eseguibile ai sensi del'art. 134 comma 4 del D.Lga 267/2000;



COMUNE di BRACIGLIANO
(Provincia di Salerno)

Proposta di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: Approvazione regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative

L'Assessore delegato proponente

Il Responsabile del Settore proponente

Da inserire nell'ordine del giorno

IL SINDACO

Geom. Antonio Rescigno

Per quanto concerne la regolarità tecnica ai sensi dell'art.49 T.U.E.L. (D.Lgs. 267/2000) esprime parere: **FAVORABILE**

Data

Il Responsabile del Settore

Per quanto concerne la regolarità contabile ai sensi dell'art.49 T.U.E.L. (D.Lgs 267/2000) esprime parere: **FAVORABILE**

somma da impegnare con la presente proposta € _____

intervento n. _____

cap. P.E.G. _____

Oggetto

Competenza/residui del bilancio previsione in corso

Data

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO

dot. Alfonso AMABILE

to, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Domenico Moecchia
.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Vincenzina Lento
.....

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il messo comunale certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il giorno.....e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Contestualmente alla pubblicazione la stessa è stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari.

Bracigliano, li IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI
Dott.ssa Maria Santaniello

.....
-
 ESTREMI DI ESECUTIVITA'

La suesesa deliberazione è divenuta esecutiva:

- per avvenuta pubblicazione nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 3, del T.U.E.L (D.Lgs.267/2000);
- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del T.U.E.L. (D.Lgs.267/2000).

Bracigliano, li IL RESPONSABILE DEL SETTORE
Dott.ssa Maria Santaniello
.....

COMUNE DI BRACIGLIANO

Provincia di Salerno

Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative

Handwritten signature

*OPCOM
Handwritten signature*

*Handwritten signature
Handwritten signature*

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature in a circle

Approvato con deliberazione G.C. n. del ..2019

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

INDICE

- Art. 1 - Campo di applicazione
- Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative
- Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 4 - Criteri per la graduazione e valorizzazione delle funzioni
- Art.5 - soggetti e funzioni
- Art. 6 - Valorizzazione della posizione organizzativa
- Art. 7 - Incarico e revoca della posizione organizzativa
- Art. 8 - retribuzione di risultato
- Art. 9 - Regime orario
- Art. 10- incarichi ad interim
- Art. 11 - Disposizioni finali

pmr

D.M.

*FP con
per*

*CONFERMA
D.M.
M. Russo*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento 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 degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

2. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Bracigliano 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 P.O. 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 P.O. di Alta Professionalità).

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione stabilite dal presente regolamento, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni rendendo, pertanto, assolutamente oggettiva la determinazione delle indennità di posizione.

3. 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 del CCNL 21.05.2018 fatto salvo quanto evidenziato di seguito e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia:

- 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 21/5/2018;
- 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 21/5/2018, 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 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. 4 - Criteri per la graduazione e valorizzazione delle funzioni

1. Sulla base del funzionigramma approvato dalla giunta, vengono definite le funzioni principali gestite dall'Ente e il numero delle stesse.
2. La graduazione delle funzioni principali gestite dall'ente avviene secondo i parametri seguenti :

- a) **Trasversalità**
- b) **Professionalità**
- c) **Articolazione di Struttura (verificata sul fabbisogno organizzativo)**
- d) **Variabilità dell'assetto normativo**
- e) **Rilevanza esterna**

3. Ciascuno dei parametri suindicati viene valutato con una scala da 50 a 100, secondo le seguenti modalità:

Trasversalità	Valutazione
Occasionale	50
Limitata	60
Frequentemente con alcune strutture	75
Ordinariamente con alcune strutture	90
Ordinariamente con tutte le strutture	100

Professionalità	Valutazione
Competenze di tipo meramente adempimentale	50
Competenze di tipo generico	60
Competenze specifiche	75
Competenze eterogenee	90
Competenze eterogenee e con specifiche responsabilità	100

Articolazione di Struttura	Valutazione
Nessun collaboratore	50
Nessun collaboratore ma ausilio di altri settori	60
Nessun collaboratore ma ausilio di professionisti esterni	75
Più di 2 collaboratori	90
Più di 4 collaboratori	100

Variabilità dell'assetto normativo	Valutazione
Certezza e stabilità normativa	50
Ordinaria variabilità normativa	60
Frequente variabilità normativa	75
Elevata variabilità normativa	90
Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento anche dei collaboratori	100

Rilevanza esterna	Valutazione
Raramente	50

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "EP cur" and various scribbles.]

Occasionale	60
Limitata	75
Frequente	90
Ordinaria	100

4. Per la valorizzazione finale della funzione si procede come segue:
 - a. Somma dei punteggi attribuiti a ciascuna funzione
 - b. Media dei punteggi attribuiti alle 5 funzioni
 - c. La media del punteggio determina l'attribuzione del valore economico di pesatura della singola Posizione Organizzativa come rilevasi dalla allegata tabella
5. La misura della retribuzione di posizione che verrà effettivamente attribuita deve essere sempre contenuta e rapportata ai limiti del fondo complessivo delle retribuzioni previsto in bilancio.

Art. 5 - soggetti e funzioni

1. L'OIV/Nucleo di valutazione con il Segretario Comunale, compila, con la collaborazione del Servizio Personale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. La Giunta approva la pesatura delle P.O. .

Art.6 - Valorizzazione della posizione organizzativa

1. Con il decreto sindacale di attribuzione della posizione organizzativa si assegnano le funzioni ai singoli Responsabili di P.O.. La somma del valore delle funzioni, come in precedenza valorizzate, costituisce il differenziale da attribuire rispetto alla base formata dal valore minimo contrattualmente previsto (€5.000,00).
2. Gli eventuali successivi provvedimenti che riassegnano le funzioni, già valorizzate, a diversi titolari di P.O. determinano in via automatica la modificazione del valore dell'indennità di posizione organizzativa.

Art. 7 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed 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 di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018.

Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

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.

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.8 - retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi 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 21/5/2018.

[Handwritten signatures]

EPCKH

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, 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 disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.

Art. 9 - 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 comunale, 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. 10 - 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.

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. 11 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

2. Il presente Regolamento, unitamente all'allegato A), viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, 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.

Allegato a -

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CATEGORIA D

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
50	5.000,00
Da 51 a 60 punti	8.000,00
Da 61 a 70 punti	10.000,00
Da 71 a 80 punti	12.000,00
Da 81 a 90 punti	14.000,00
Da 91 a 100 punti	16.000,00

Allegato b- - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla P.O.

Struttura di riferimento
Area:
Denominazione della Posizione Organizzativa:
Composizione della P.O.: posizioni cat. D, n....., posizioni cat. C, n., posizioni cat. B n....; personale a tempo determinato:

Tipologia della posizione in relazione al CCNL:
a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
b) Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni

Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità	Occasionale	50
	Limitata	60
	Frequentemente con alcune strutture	75
	Ordinariamente con alcune strutture	90
	Ordinariamente con tutte le strutture	100
Professionalità	Competenze di tipo meramente adempimentale	50
	Competenze di tipo generico	60
	Competenze specifiche	75
	Competenze eterogenee	90
	Competenze eterogenee e conspecifiche responsabilità	100
Articolazione di Struttura	Nessun collaboratore	50
	Nessun collaboratore ma ausilio di altri settori	60
	Nessun collaboratore ma ausilio di professionisti esterni	75
	Più di 2 collaboratori	90
	Più di 4 collaboratori	100
Variabilità dell'assetto normativo	Certezza stabilità normativa	50
	Ordinaria variabilità normativa	60
		75

Handwritten notes and signatures on the right side of the table, including a large signature and some illegible text.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'FP CBIL' and several scribbles.

	Frequente variabilità normativa	90
	Elevata variabilità normativa	100
	Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento anche dei collaboratori	
Rilevanza esterna	Raramente	50
	Occasionale	60
	Limitata	75
	Frequente	90
	Ordinaria	100

Punteggio totale _____



De W

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

EPCCAN
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]