



# COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA

CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N 139 del 25 settembre 2018

**OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVA.**

L'anno duemiladiciotto, il giorno venticinque del mese di settembre, alle ore 15:20 e seguenti, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza Giuseppe Virga nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti i Sigg.:

COMPONENTI DELLA GIUNTA COMUNALE		Presenti	Assenti
Giuseppe Virga	Sindaco	SI	
Salvatore Lo Bosco	Vice Sindaco	SI	
Nunzia Abbinanti	Assessore	SI	
Mario Guagliardo	Assessore		SI
Maria Rita Lazzara	Assessore	SI	
		4	1

Svolge le funzioni di Segretario Dott.ssa Mariagiovanna Micalizzi - Segretario Generale.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## IL SEGRETARIO GENERALE

***che attesta l'insussistenza di conflitto di interessi anche potenziale in relazione al presente atto***

VISTA la deliberazione di Giunta Municipale n. 86 del 21 giugno 2018 con la quale è stata approvata la nuova macrostruttura dell'Ente, il relativo funzionigramma e l'organigramma;

VISTA la deliberazione di Giunta Municipale n. 7 del 31 gennaio 2012 con cui è stato approvato il Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi come più volte modificato, da ultimo con la deliberazione innanzi citata;

DATO ATTO che in data 21 maggio 2018 è stato stipulato e produce effetti il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2016/2018;

***RICHIAMATO*** l'art. 15 del suddetto CCNL, che testualmente recita: ***“1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. 2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa...;”***

ATTESO che la graduazione delle Posizioni Organizzative è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL;

RITENUTO di dovere procedere alla definizione della graduazione delle posizioni organizzative in ragione delle recenti modifiche organizzative intervenute, come sopra richiamato, anche al fine di adeguarne il valore economico alle accresciute responsabilità conseguenti alle nuove attribuzioni, oltre che alla complessità delle funzioni, conseguenti alla variabilità normativa e alla costante esposizione a responsabilità;

RITENUTO opportuno dovere procedere all'adozione di uno strumento gestionale di analisi e valutazione delle Posizioni Organizzative che consenta di:

- Definire i contenuti “oggettivi” delle Posizioni Organizzative a prescindere dalle caratteristiche professionali ed attitudinali possedute dal titolare;
- Dotare l'organizzazione di una mappa sempre aggiornata delle posizioni oggetto dell'analisi e del successivo monitoraggio;
- Ottenere una graduatoria dell'importanza di ciascuna Posizione mediante un metodo strutturato di valutazione del contenuto;
- Evidenziare eventuali carenze e/o anomalie nel modello organizzativo dell'Ente.

DATO ATTO che i criteri cui è improntato il sistema di graduazione è stato inviato alle OO.SS. per il confronto giusta nota prot. 16402 del 1 agosto 2018 e non ha ricevuto alcun riscontro ai fini dell'attivazione del predetto confronto entro i cinque giorni previsti dal CCNL 2016/2018;

**VISTO** lo schema di Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;

**DATO ATTO** che la metodologia per la graduazione della posizione elaborata e ritenuto la stessa adeguata a supportare l'applicazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro, basato sul superamento della logica di uniformità dei trattamenti economici a favore di una differenziazione, fondata su elementi il più possibili obiettivi che mettano in luce la rilevanza della posizione stessa nel contesto ambientale dell'Ente;

**DATO ATTO** che si attesta la correttezza e la legittimità della presente istruttoria e dell'atto ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 e 147-bis del D.lgs. 267/2000;

**VISTI:**

- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018;

### **PROPONE**

- 1) **DI APPROVARE**, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, l'unito Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa, parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) **DARE ATTO** che il Regolamento supera e sostituisce ogni diversa disposizione e sistema di valutazione contenuto in altri atti e nello stesso regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- 3) **DARE ATTO** il presente Regolamento dovrà essere utilizzato ogni volta in cui sarà necessario attribuire una nuova Posizione Organizzativa o variare le funzioni assegnate alla stessa;
- 4) **DARE MANDATO** al Nucleo di Valutazione ad effettuare le nuove pesature, nei limiti di quanto sarà certificato come stanziabile a tale titolo dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario congiuntamente al Responsabile dell'ufficio personale;
- 5) **DARE MANDATO** all'ufficio Segreteria di trasmettere la presente alle RSU e al Nucleo di Valutazione, nonché di effettuare la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" sottosezione "performance";
- 6) **DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile, stante l'urgenza manifestata dall'Amministrazione, di condurre ad efficacia la nuova organizzazione burocratica stabilita giusta deliberazione di giunta Municipale di cui in premessa;

Altavilla Milicia, lì 25 settembre 2018

IL SEGRETARIO COMUNICALE  
MARIAGIOVANNA MICALIZZI



## LA GIUNTA COMUNALE

**Esaminata** la superiore proposta e ritenutala meritevole di accoglimento;  
**Visti** i pareri favorevoli espressi come per legge.  
Con voti unanimi

### DELIBERA

- 1. di accogliere ed approvare** la superiore proposta ed in conseguenza adottare il presente atto con la narrativa, la motivazione ed il dispositivo, da intendersi qui integralmente riportate e trascritte.;

*con separata ed unanime votazione delibera di rendere l'atto immediatamente eseguibile.*

**IL SINDACO**

*Giuseppe Virga*

**L'ASSESSORE ANZIANO**

*Nunzia Abbinanti*

*Nunzia Abbinanti*

**IL SEGRETARIO GENERALE**

*Avv. Mariagiovanna Micalizzi*

*Mariagiovanna Micalizzi*

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa, in copia, all'Albo Pretorio *on line* sul sito *web* istituzionale del Comune, ai sensi dell'art.12 l.r. 5/2011, per 15 giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_  
al \_\_\_\_\_ al n. \_\_\_\_\_

Altavilla Milicia, li \_\_\_\_\_

Il Responsabile della pubblicazione on line \_\_\_\_\_

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_

Ai sensi dell'art.15, L.R.44/91, come sostituito dall'art.4, l.r. 23/1997;

Ai sensi dell'art.12, comma 2, l.r. n. 44/1991 e successive modificazioni in quanto dichiarata immediatamente esecutiva.

Altavilla Milicia, li *25.09.2018*

**Il Segretario Generale**  
Avv. Mariagiovanna Micalizzi

*Mariagiovanna Micalizzi*



**COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA**  
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

**REGOLAMENTO**  
**PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE**  
**DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 139 del 25 settembre 2018

### **Art. 1 - Campo di applicazione**

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.

### **Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative**

1. Possono essere incaricati della titolarità 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. 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 per il quadriennio 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni.

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, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative secondo criteri che rendono oggettiva la graduazione.

3. 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, fermo restando le diverse disposizioni contenute nel CCNL di comparto o nella legge.

### **Art. 4 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato A, così articolati:

- a) collocazione della struttura
- b) complessità organizzativa
- c) professionalità richiesta
- d) autonomia gestionale

2. Ciascuno dei parametri si articola di 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) collocazione della struttura (max 30)
- b) complessità organizzativa (max 30)
- c) professionalità richiesta (max 10)
- d) autonomia gestionale (max 40\*)

Al fattore sub d) è riconosciuta la possibilità di attribuire la soglia di 40 punti allo scopo di perequare eventuali caratteristiche della posizione che non siano riconosciute nei parametri precedenti, fermo restando il limite massimo di 100 punti attribuibili, nel complesso, alla posizione.

### **Art. 5 - 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 della categoria D.

2. Il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti dall'art. 4 del presente regolamento può essere attribuito con l'atto di conferimento della posizione o con atto separato.

3. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, salva la revoca anticipata, rinnovabili annualmente sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

4. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 3 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.

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.

5. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### **Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative**

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative, nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A, è effettuata dal Nucleo di valutazione che propone al Sindaco l'adozione dell'atto di approvazione da parte della Giunta Comunale.

#### **Art. 7 - 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. 8 - Disposizioni finali**

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

2. Il presente Regolamento 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"**

**SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**1) Collocazione della struttura (max 30 punti)**

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni in cui si articola in modello organizzativo

**1.1) Trasmissione di informazioni alle altre strutture dell'ente**

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5	
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7	
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10	

**1.2) Apposizione di visti o pareri**

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5	
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7	
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10	

**1.3) Effettuazione di specifiche attività per conto di altre strutture dell'ente**

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5	
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7	
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10	

<b>TOTALE</b>	
---------------	--

**2) Complessità organizzativa - punteggio massimo 30**

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

**2.1) Grado di eterogeneità dell'attività controllata**

Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	punti da 1 a 2	
Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità	punti da 3 a 4	
Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse	punti 5	

**2.2) Grado di responsabilità verso l'esterno**

Esercizio di Funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	punti 0	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con cittadini o con utenti interni	punti da 1 a 2	
Funzioni che richiedono costanti relazioni con professionisti o imprese	punti da 3 a 4	

Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con altre istituzioni	punti 5	
--	---------	--

### 2.3) Articolazione della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categoria

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 5% (rispetto alla dotazione dell'ente)	punti 0	
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 5 e 7%	punti da 1 a 2	
Struttura dotata di collaboratori oltre il 7%	punti da 3 a 4	
Struttura dotata di istruttori direttivi	punti 5	

### 2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

Gestione di tipo ordinario (spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%)	punti 0	
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra 5 e il 7%)	punti da 1 a 4	
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre l'8%)	punti da 5 a 7	
Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale	punti da 8 a 10	

### 2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento

Certezza e stabilità normativa	punti 0	
Frequente variabilità normativa	punti da 1 a 2	
Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	punti da 3 a 4	
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori	punti 5	

<b>TOTALE</b>	
---------------	--

## 3) Professionalità richiesta - punteggio massimo 10

### 3.1) Competenza manageriale e professionale richiesta

Competenze di tipo generico	punti 0	
La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro	punti da 1 a 2	
La posizione, al suo interno, si caratterizza per l'attribuzione di specifiche responsabilità	punti da 3 a 4	
Oltre all'attribuzione di specifiche responsabilità, si avvale anche del supporto di professionisti esterni	punti 5	

### 3.2) Grado di specializzazione richiesto

Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	punti 0	
Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale	punti da 1 a 2	

Attività che richiede specifica professionalità	punti da 3 a 4	
Attività che richiede specifici titoli di studio	punti 5	

<b>TOTALE</b>	
---------------	--

#### 4) Autonomia gestionale (max fino alla concorrenza di 40)

Attribuzione di 5 punti per ciascuna delle ricorrenze (a eccezione della prima voce)

Vicesegretario	(punti 15)	
Rilascio di autorizzazioni o concessioni		
Amministrazione del patrimonio		
Attività di studio e progettazione		
Attività di programmazione finanziaria		
Controllo degli equilibri di bilancio		
Attività di informatizzazione		
Relazione con gli organi di controllo esterno		
Attività di tipo sanzionatorio		
Attività impositiva		
Controllo del territorio		
Comunicazione istituzionale		
Gestione personale		
Assistenza agli organi politici		
Società Partecipate		
Ciclo Integrato dei Rifiuti		
Protezione Civile		
Servizi elettorali		
Repressione Abusivismo		
Rapporti con il Pubblico		
Erogazione sussidi, contributi e vantaggi economici		

<b>TOTALE</b>	
---------------	--

#### 5) Riepilogo del punteggio attribuito

1	Collocazione della struttura	
2	Complessità organizzativa	
3	Professionalità richiesta	
4	Autonomia gestionale	
	totale	

## 6) Fasce di attribuzione del valore di posizione

<b>VALORE PUNTEGGIO</b>	<b>RETRIBUZIONE</b>
da 60 a 63	€ 5.000,00
da 64 a 67	€ 6.000,00
da 68 a 70	€ 8.000,00
da 71 a 73	€ 9.000,00
da 74 a 76	€ 9.500,00
da 77 a 80	€ 10.000,00
da 81 a 83	€ 11.000,00
da 84 a 86	€ 12.000,00
da 87 a 89	€ 13.000,00
da 90 a 92	€ 14.000,00
da 93 a 95	€ 15.000,00
da 96 a 98	€ 15.500,00
Da 99 a 100	€ 16.000,00