



COMUNE DI CENTURIFE
Provincia di Enna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

COPIA USO AMMINISTRATIVO

N. 36 del 31-05-19	OGGETTO: Approvazione Regolamento per la pesatura, conferimento e revoca delle posizioni organizzative
Riferim. Prop. N.40 del 29-05-2019	

L'anno duemiladiciannove, del giorno trentuno, del mese di maggio, alle ore 08:30 in Centuripe nel Palazzo Comunale si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei signori:

GALVAGNO MICHELE	SINDACO	A
CARUSO DELFIO	ASSESSORE	P
BARBAGALLO FILIPPA	ASSESSORE	A
DI LEO VINCENZO	ASSESSORE	P
MAITA ANTONIO	ASSESSORE	P

Risultano presenti n. 3 e assenti n. 2

Partecipa il VICE SEGRETARIO COMUNALE, Dott. SACCONI Giuseppe, ai sensi dell'art. 52 della legge n° 142/1990, come recepita dalla L.R. n° 48/1991.

IL VICE SINDACO, con l'assistenza del VICE SEGRETARIO COMUNALE, Dott. SACCONI Giuseppe, dichiara aperta la riunione e invita i componenti della giunta municipale ad deliberare la proposta in oggetto.

LA GIUNTA

Vista la proposta di deliberazione, n. 40 del 29-05-2019, ad oggetto: "Approvazione Regolamento per la pesatura, conferimento e revoca delle posizioni organizzative.";

Richiamate le motivazioni indicate nella stessa per l'adozione del presente atto;

Visti i pareri favorevoli espressi sulla superiore proposta, ai sensi dell'art. 1 lett. i) della l. r. n. 48/91, come sostituito dall'art. 12 della l. r. n. 30 del 23/12/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

D e l i b e r a

1 – Di approvare la superiore proposta di deliberazione così come formulata dal Responsabile dell'area, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

2 - Di dichiarare, previa separata unanime votazione favorevole, il presente atto immediatamente esecutivo, stante l'urgenza di provvedere.



COMUNE DI CENTURIFE

Provincia di Enna

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Prop. N.40 del 29-05-2019	OGGETTO: Approvazione conferimento organizzativo Regolamento per la pesatura, e revoca delle posizioni
------------------------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 prevede espressamente l'attribuzione ai responsabili degli Uffici e dei Servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale ed anche in deroga ad ogni diversa disposizione, di tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dall'organo politico ed in particolare gli atti d'Amministrazione e di gestione non solo del personale, ma anche d'assunzione degli impegni di spesa e degli ulteriori atti previsti dall'art. 183 del medesimo D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., nonché ad essi attribuiti dallo Statuto e dai Regolamenti Comunali, o in conformità di questi delegati dal Sindaco;

Visto l'art. 15, c. 2, del CCNL 2016/2018 del 21.05.2018 che testualmente recita "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.";

Rilevato in particolare che l'art. 13, comma 3 del nuovo CCNL del 21.05.2018 testualmente recita: "Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.";

Considerato che ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate";

Preso atto della metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative presenti all'interno dell'Ente allegata alla presente per farne parte sostanziale ed integrante;

Dato atto che la suddetta proposta di regolamento è stata trasmessa alle OO.SS. territoriali, giusta nota prot. n. 7798 del 22.05.2019;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e, in particolare, l'art. 50 c. 10;
Richiamati:

- l'art. 5, c.3, del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine

alle materie oggetto di confronto con le OO.SS.

- l'art. 17 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine ai Comuni, come il presente, privi di posizioni dirigenziali;
- l'art. 13 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine all'area delle posizioni organizzative;
- l'art. 14 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine al conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative;
- l'art. 15 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine ai criteri e alla determinazione della retribuzione di posizione e di risultato;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi rispettivamente dal Responsabile del Settore Affari Generali e dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi dell'art. 49, 1° c., del D.Lgs. n. 267/2000, che si riportano in calce al presente atto deliberativo;

All'unanimità di voti legalmente espressi,

D E L I B E R A

1. Di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. Di approvare il Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
3. Di demandare al Nucleo di Valutazione la pesatura delle Posizioni Organizzative così come stabilito all'art. 8 del suddetto regolamento ;
4. Di dare atto che con successivo provvedimento, attribuirà le indennità di Posizione ai titolari di P.O. sulla base della pesatura delle stesse effettuata da parte del Nucleo di Valutazione mediante la metodologia così come approvata;
5. Di trasmettere copia della presente ai Responsabili di Settore dell'Ente, alle R.S.U e alle OO.SS.;
6. Di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune, per rimanervi affisso quindici giorni consecutivi, in esecuzione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013;
7. Di dichiarare il presente atto, con separata votazione favorevole e unanime resa nei modi e nelle forme di legge, immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134, c. 4, del TUEL

OGGETTO:	Approvazione Regolamento per la pesatura, conferimento e revoca delle posizioni organizzative
-----------------	---

**PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. 267/2000 TESTO UNICO EE.LL.
RECEPITO DALLA L.R. N.30 DEL 23/12/2000.**

Parere del Responsabile del Settore in ordine alla regolarità tecnica

Il Responsabile del Settore interessato esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Lì, 29-05-2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to Saccone Giuseppe

Parere del Responsabile del Settore Ragioneria

Il Responsabile del Settore interessato esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Lì, 29-05-2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to Saccone Giuseppe

Pareri con firma elettronica avanzata, qualificata o digitale, formato nel rispetto delle regole tecniche di cui all'articolo 20, comma 3 del CAD - Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82



COMUNE DI CENTURIFE

Letto approvato e sottoscritto

IL ASSESSORE

f.to CARUSO DELFIO

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to DI LEO VINCENZO

**IL VICE SEGRETARIO
COMUNALE**

f.to SACCONI Giuseppe

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44, pubblicata all'albo pretorio On-line per quindici giorni consecutivi dal **01-06-2019** al **16-06-2019** come previsto dall'art. 11, a seguito degli adempimenti sopra attestati:

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL 31-05-19

[x] decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (Art.12, comma 1);

**Il Vice Segretario
Comunale**

Centuripe, lì



COMUNE DI CENTURIFE

LIBERO CONSORZIO DEI COMUNI DI ENNA

Regolamento per la pesatura, conferimento e revoca delle posizioni organizzative

Art. 1 Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, alla graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, 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 Settore di attività istituito all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Centuripe 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).

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nelle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi previste, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base di quanto previsto all'art.3 del presente Regolamento.

4. La Giunta individua il numero delle posizioni organizzative istituite in misura coincidente con i Settori di attività in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, definiti con atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato nelle categorie previste dalle norme di legge e

dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi previste, in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) 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;
- 2) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi tre anni,
- 3) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.L.gs. n. 39/2016 e 17 D.P.R. n.62/2013 e s.m.i...

Art. 3

Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

1. I dipendenti in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art.2 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si tiene in considerazione, tra l'altro dei seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- b) aver già coordinato servizi in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente 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 nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.

2. L'incarico di posizione organizzativa è conferito dal Sindaco, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, tenuto conto delle attribuzioni di responsabilità dei diversi Settori di attività, 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, con propri atti.

3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo di mesi 12 e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Art.4

Revoca degli incarichi

1. 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.

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, e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 5

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 21/5/2018, 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, lett. 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 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'art.3 c.57 della L. n. 662/1996 e dall'art.59 c.1 lett. p) del D.L.gs. n.446/1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art. 6

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. Nella 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, con ulteriore riparametrazione nei casi di cui all'art.13.

Art. 7 Soggetti e funzioni

1. Il Nucleo di valutazione compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Segretario comunale supporta il Nucleo di valutazione nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La valutazione del criterio relativo alla "strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)" è rimessa alla Giunta.
4. La Giunta approva la pesatura delle P.O. proposta dall'OIV/Nucleo di Valutazione.

Art. 8 Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative previste dal contratto di lavoro sono riferite:
 - tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa 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.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai seguenti criteri:
 - 1) trasversalità (complessità relazionale):** sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");
 - 2) complessità operativa ed organizzativa:** sono considerate:

a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione organizzativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, ed alla conseguente complessità gestionale;

b) 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 (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

3) attività soggette a rischio/contenzioso: sono considerati:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);

4) responsabilità finanziaria: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa; **non rientrano nel computo le spese obbligatorie per legge** (es. stipendi, indennità degli amministratori, utenze, ecc.)

5) strategicità (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

Art. 9

Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

Art. 10

Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il mod.allegato A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

Art. 11

Procedimento di graduazione

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

2. Il Settore Finanziario individua il “budget” a disposizione per la retribuzione di posizione, tenuto conto dei vincoli di bilancio, dei limiti di spesa di finanza pubblica e di quanto previsto dall’art.67 c.7 del CCNL del 21.05.2018 .

Suddetto “budget” sarà confermato anche per le annualità successive, salvo diversa comunicazione del Settore finanziario.

Il numero di P.O. 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. Il Settore Risorse umane determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il “budget residuo”.

3. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell’art.7 applica i criteri di cui al precedente art.8 per ciascuna P.O. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O. (vedi allegato B).

4. Il Settore 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 di cui al precedente comma 2. Per ottenere l’importo della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000).

Art. 12

Distribuzione dei resti

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dell’articolo 11 sono assegnati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già attribuiti alle diverse posizioni organizzative.

Art.13

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo a tempo parziale di personale di altro Ente, titolare di P.O. (art. 17, CCNL), allo stesso è corrisposta, da parte dell’Ente presso il quale è stato disposto l’utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura del 20 %.

2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall’Ente a tale istituto, e recuperato in percentuale tra le altre posizioni mantenendo in ogni caso fermo il valore minimo attribuito alle P.O..

Art. 15

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 saranno previsti nell’ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell’articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/5/2018.

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, saranno stabiliti con apposita disciplina che accede al regolamento sul sistema di valutazione della performance.

4. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dall'O.I.V./Nucleo di valutazione.

5. Con separato atto di organizzazione saranno definiti i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative secondo le previsioni di cui all'articolo 15 comma 4, del CCNL del 21/05/2018.

Art. 16

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 tenuto 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. 17

Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

6.1 Mod. A – Criteri di graduazione

Criteri di valutazione - punteggi				
Transversalità	Complessità operativa e organizzativa	Attività soggette a rischio/contenzioso	Responsabilità finanziaria di entrate e spesa	Strategicità
1 – 3	1 – 9	1 – 6	1 – 6	1 – 6
Sono considerati: il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders"). Livello 1: i processi e le attività della posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne; - Punti 1 Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni; Punti 2 Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni. Punti 3	Sono considerati: A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, e conseguente complessità gestionale. Sono individuati i seguenti livelli: da n. 1 a n. 5 dipendenti punti 1; da n. 6 a n. 12 dipendenti punti 2; da n. 13 dip. in poi punti 3 B) 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 (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza istruttoria). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento del processo/attività. Sono individuati i seguenti livelli: 1) processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato – Punti 1 2) processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale punti da 2 a 3 3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale punti da 4 a 6.	Sono considerati: A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano di Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTCT: 1) per attività esposte rischio basso - punti 1; 2) per attività esposte rischio medio punti 2; 3) per attività esposte rischio elevato punti 3. B) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono individuati i seguenti livelli di esposizione al contenzioso: Basso punti 1 Medio punti 2 Elevato punti 3	È considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa. Possono essere individuati, in base al bilancio dell'Ente, livelli di budget in relazione ai quali attribuire i punteggi. Sono considerate diversamente le entrate e le spese. Entrate fino a 400 mila euro – punto 1 Uscite fino a 400 mila euro – punto 1 Entrate fino a 1 milione euro – punto 2 Uscite fino a 1,2 milioni di euro – punto 2 Entrate oltre 1 milione euro – punto 3 Uscite oltre 1,2 milioni euro – punto 3	È considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato. - i processi e le attività gestite assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione punti da 1 a 2 - i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione p. da 3 a 4; - i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione p. da 5 a 6