



CITTÀ DI BORGO SAN DALMAZZO

Provincia di Cuneo

Medaglia d'Oro al Merito Civile

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE RESPONSABILITÀ DI SERVIZIO

TITOLO I CARATTERISTICHE, ATTRIBUZIONE E REVOCA

Art. 1 Finalità

Il presente regolamento contiene la disciplina relativa alle posizioni organizzative ricoperte dai responsabili delle strutture apicali, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 1, e art. 13, comma 1, let. a) del CCNL 18.5.2018, con riferimento:

- a) ai criteri per il conferimento degli incarichi di responsabile di servizio;
- b) alla graduazione della retribuzione di posizione
- c) ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

2. La Giunta Comunale individua i servizi / strutture apicali con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di responsabilità di Servizi può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato o a tempo parziale, anche in convenzione, non inferiore al 50 %, inquadrate in categoria D;
2. L'incarico di responsabilità di Servizio può altresì essere conferito al personale dipendente con le caratteristiche di cui al comma precedente ma inquadrato in categoria C, nei casi di assenza di personale di categoria D o, pur in presenza di dipendenti di tale categoria, qualora non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, nei limiti previsti dal vigente CCNL (attualmente art. 17, c. 3, CCNL 21.5.2018);
3. Gli incarichi potranno essere conferiti soltanto a soggetti in possesso almeno del diploma di scuola secondaria superiore e dovrà essere accertata l'insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.

Art. 3

Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi di responsabilità di Servizi sono conferiti con provvedimento del Sindaco, tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite.

Art. 4

Durata e Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, rinnovabile, e 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. Il Comune, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce 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. 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 titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.

TITOLO II GRADUAZIONE

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 complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
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.

Art. 7 Soggetti e funzioni

1. Il Nucleo di Valutazione compila la scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna PO con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegna conseguentemente i relativi punteggi e ne propone l'approvazione alla Giunta.

Art. 8 Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative connesse alla responsabilità di servizi sono riferite:

- allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (art. 13, c. 1, let. a, CCNL 21.5.2018);

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni Servizio 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.

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

1) Complessità organizzativa: riguarda la complessità delle situazioni da fronteggiare e la varietà dei problemi da risolvere, in riferimento alle relazioni con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'ente. Esso si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, con la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti; misura altresì il livello di competenze e di professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate – **fino a punti 50**.

Tale criterio si articola nei seguenti sottocriteri:

1.1) DIMENSIONE ORGANIZZATIVA: Indica la dimensione complessiva della struttura, gestita e la sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, finanziarie e strumentali utilizzate nei processi produttivi – fino a punti 20, calcolati come segue:

- risorse umane gestite, secondo un criterio quali-quantitativo: fino a punti 7;
- risorse finanziarie, sia entrata che di spesa, attribuite con Peg: fino a punti 13;

1.2) RELAZIONI ORGANIZZATIVE E INTERORGANIZZATIVE: Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza – in termini di interessi rappresentati –

dalla numerosità e dalla differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di valore – fino a punti 15.

1.3) **COMPETENZE PROFESSIONALI:** Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento – fino a punti 15.

2) Responsabilità: rappresenta il grado di rischio gestionale e amministrativo connesso alla gestione. Si pone in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi e con le responsabilità (civili, amministrative, disciplinari, etc.) che ne derivano, con la visibilità e il rilievo esterno delle decisioni – **fino a punti 50**.

Tale criterio si articola nei seguenti indicatori:

Rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, penali, amministrative, contabili, disciplinari) tipiche della funzione direttiva, soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente o ai terzi., collegato alla tipologia di atti assunti, alla complessità delle norme e degli orientamenti giurisprudenziali, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di entrata / spesa.

Tutti i parametri e sotto parametri sono valutati secondo il seguente schema, ove il voto viene proporzionato al peso del parametro:

Presenza parametro	Voto
Inesistente	0
Bassa	2,5
Normale	5
Elevata	7,5
Molto elevata	10

Punteggio = voto X parametro / 10

Es. voto 7,5 per Responsabilità amministrativa – valore 50: $7,5 \times 50 / 10 = 37,50$

Art. 9

Procedimento di graduazione

1. Per ogni criterio individuato dal precedente articolo 8 è assegnato un punteggio, variabile secondo i punteggi indicati, motivato, sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

2. Il punteggio ottenuto viene raccordato con la retribuzione di posizione teorica secondo il seguente criterio:

- fino a punti 32: nessuna indennità;
- per ogni punto da 33 a 100: € 160,00.

3. Poiché il risultato della pesatura è un'azione che si esercita in via generale e astratta prescindendo dal budget assegnato all'area delle posizioni organizzative, qualora le somme stanziare in ciascun anno siano inferiori all'importo teorico attribuibile, si procederà alla riduzione proporzionale delle somme individuate. Dev'essere comunque garantito il valore dell'indennità minima prevista dall'art. 15 del CCNL 21.5.2018, sottraendo dall'importo stanziato per il finanziamento dell'indennità di posizione la quota necessaria per finanziare il minimo e attribuendo proporzionalmente la quota residua.

Art. 10

Distribuzione dei resti

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dei precedenti articoli possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Art. 11

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di P.O. ai sensi dell'art. 17, comma 6, ultima alinea, CCNL 21.5.2018, allo stesso è corrisposta dal Comune una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura che sarà definita dall'accordo per l'utilizzazione del personale, nei limiti previsti dalla disposizione sopra citata

Art. 12

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 Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

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.

TITOLO III

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Art. 13
Valutazione

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.
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.
4. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Nucleo di Valutazione.

Art. 14
Quantificazione retribuzione di risultato

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.
2. La correlazione tra il punteggio di valutazione e la retribuzione di risultato viene attuata secondo quanto previsto nel vigente *Regolamento dell'ordinamento uffici e servizi - Ciclo della performance - sistema di valutazione e incentivazione* -, di cui, in fase di prima applicazione si riportano le fasce attualmente vigenti:

Fino a punti 60	Nessun incentivo
Da 61 a 70 (giudizio: Migliorabile)	10% della Retribuzione di posizione
Da 71 a 80 (giudizio: Parzialmente in linea con le attese)	15% della Retribuzione di posizione
Da 81 a 90 (giudizio: In linea con le attese)	20% della Retribuzione di posizione
Da 91 a 100 (giudizio: Ottimo)	25% della Retribuzione di posizione

3. I risparmi ottenuti dalle minori erogazioni rispetto al budget sono redistribuiti alle P.O. nella retribuzione di risultato, proporzionalmente.
4. Qualora la retribuzione di risultato da assegnare sia superiore al budget, verrà ridotta proporzionalmente.

Art. 15
Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di esecutività o, se del caso, di immediata eseguibilità della deliberazione di approvazione.

SCHEDA

Direzione di struttura		
Art. 13, comma 1, let. a) CCNL 21 maggio 2018		
Fattori generali di valutazione	Sotto fattori di valutazione specifici / descrizione	Punteggio massimo per singoli fattori
Complessità organizzativa Max punti 50 Riguarda la complessità delle situazioni da fronteggiare e la varietà dei problemi da risolvere, in riferimento alle relazioni con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'ente. Esso si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, con la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti; misura altresì il livello di competenze e di professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate	Dimensione organizzativa Indica la dimensione complessiva della struttura, gestita e la sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, finanziarie e strumentali utilizzate nei processi produttivi – fino a punti 20 , calcolati come segue: a) risorse umane gestite, secondo un criterio qualitativo: fino a punti 7 ; b) risorse finanziarie, sia entrata che di spesa, attribuite con Peg: fino a punti 13 ;	Fino a punti 20
	Relazioni organizzative e interorganizzative Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza – in termini di interessi rappresentati – dalla numerosità e dalla differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di valore – fino a punti 15	Fino a punti 15
	Competenze professionali Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento – fino a punti 15	Fino a punti 15
	Responsabilità Max punti 50 Rappresenta il grado di rischio gestionale e amministrativo connesso alla gestione. Si pone in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi e con le responsabilità (civili, amministrative, disciplinari, etc.) che ne derivano, con la visibilità e il rilievo esterno delle decisioni	Rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, penali, amministrative, contabili, disciplinari) tipiche della funzione direttiva, soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente o ai terzi., collegato alla tipologia di atti assunti, alla complessità delle norme e degli orientamenti giurisprudenziali, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di entrata / spesa.
Fasce di punteggio	Retribuzione di posizione	
Fino a punti 32	Nessuna indennità	
Per ogni punto da 33 a 100	€ 160,00	

Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla P.O.

Area di riferimento
Servizio:
Denominazione della Posizione Organizzativa: _____ - Categoria _____

Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:

<u>Direzione di struttura</u>			
Art. 13, comma 1, let. a) CCNL 21 maggio 2018			
Fattori generali di valutazione	Sotto fattori di valutazione specifici / descrizione	Descrizione	punti
Complessità organizzativa Max punti 50 Riguarda la complessità delle situazioni da fronteggiare e la varietà dei problemi da risolvere, in riferimento alle relazioni con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'ente. Esso si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, con la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti; misura altresì il livello di competenze e di professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate	Dimensione organizzativa Indica la dimensione complessiva della struttura, gestita e la sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, finanziarie e strumentali utilizzate nei processi produttivi - fino a punti 20 , calcolati come segue: a) risorse umane gestite, secondo un criterio quali-quantitativo: fino a punti 7 ; b) risorse finanziarie, sia entrata che di spesa, attribuite con Peg: fino a punti 13 ;		
	Relazioni organizzative e interorganizzative Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza - in termini di interessi rappresentati - dalla numerosità e dalla differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di valore - fino a punti 15		
	Competenze professionali Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento - fino a punti 15		
Responsabilità Max punti 50 Rappresenta il grado di rischio gestionale e amministrativo connesso alla gestione. Si pone in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi e con le responsabilità (civili, amministrative, disciplinari, etc.) che ne derivano, con la visibilità e il rilievo esterno delle decisioni	Rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, penali, amministrative, contabili, disciplinari) tipiche della funzione direttiva, soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente o ai terzi, collegato alla tipologia di atti assunti, alla complessità delle norme e degli orientamenti giurisprudenziali, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di entrata / spesa.		
Fasce di punteggio	Retribuzione di posizione		
Fino a punti 32	Nessuna indennità		
Per ogni punto da 33 a 100	€ 160,00		