



COMUNE DI ACI CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

REGOLAMENTO COMUNALE SULLA DISCIPLINA DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE

(APPROVATO CON DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 60 DEL 16.05.2019)

INDICE

ART. 1 - CRITERI PER LA ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 2 – ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 3 – DURATA DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE

ART. 4 - IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 5 – I CRITERI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 6 - LE PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 7 – LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 8– LA PROCEDURA PER LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 9– LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 10 – LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI ALTA
PROFESSIONALITA'

ART. 11- I FATTORI DI GRADUAZIONE

ART.12-LA PROCEDURA PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA

ART. 13 – L'INDENNITA' DI POSIZIONE

ART. 14 – LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Criteria per la istituzione delle posizioni organizzative

1. In applicazione delle previsioni di cui agli artt. 13 e seguenti del [CCNL 21 maggio 2018](#) sono istituite posizioni organizzative di cui alle lettere a) e b) del comma 1 del citato articolo 13 del [CCNL 21 maggio 2018](#).

2. La istituzione delle posizioni organizzative di cui alla citata lettera a) dell'articolo 13 del [CCNL 21 maggio 2018](#) è disposta per ognuna delle articolazioni organizzative di rilevanza primaria, intendendo come tali quelle in cui gli incarichi sono affidati direttamente dal Sindaco.

3. La istituzione delle posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del [CCNL 21 maggio 2018](#) è disposta per ognuna delle articolazioni organizzative di rilevanza primaria, intendendo come tali quelle in cui gli incarichi sono affidati direttamente dal Sindaco, cui sono in aggiunta assegnati attraverso il piano delle performance o il piano degli obiettivi compiti qualificati come strategici per l'ente di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi, ovvero per la assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi.

4. Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 13 del [CCNL 21 maggio 2018](#) sono di norma conferiti a dipendenti di categoria D. Essi possono essere conferiti a dipendenti di categoria C in via eccezionale solamente se si dimostra l'assenza di quella professionalità tra i dipendenti di categoria D e comunque il numero dei dipendenti di categoria C a cui sono contemporaneamente conferiti questi incarichi non può essere superiore ad 1. Tali incarichi durano al massimo per una volta, intendendo come tale la durata del mandato amministrativo del sindaco, senza possibilità di proroga o rinnovo alla scadenza. In deroga a questa limitazione, gli incarichi a dipendenti di categoria C possono essere prorogati solamente nelle more della indizione di un concorso per l'assunzione di un dipendente di categoria D per il profilo di cui l'ente è carente.

5. Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del [CCNL 21 maggio 2018](#) possono essere conferiti solamente a dipendenti in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica ovvero in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati ovvero in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca, titolo che deve essere coerente con i compiti assegnati.

Art. 2

Istituzione delle posizioni organizzative

1. Nell'ente sono istituite numero 7 posizioni organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del [CCNL 21 maggio 2018](#).

2. Nell'ente è istituito numero 1 posizione organizzativa di cui alla lettera b) dell'articolo 13 del [CCNL 21 maggio 2018](#).

Le posizioni organizzative di cui alla lettera a) sono le seguenti:

1^ Area: Servizi Generali e Istituzionali - Informatici e Tecnologici - Economato, Gare e Contratti - Gestione ed organizzazione Risorse Umane.

2^ Area: Servizi alla Persona, Culturali, Ricreativi e Turistici - Pubblica Istruzione e Assistenza Scolastica - Servizi alle Imprese (AA.PP.), Commercio e SUAP- Servizi Demografici, Statici, Elettorali.

3^ Area: Servizi Finanziari e Contabili - Programmazione Finanziaria e Controllo di Gestione - Gestione entrate tributarie - Gestione entrate patrimoniali ed extra tributarie - Gestione inventario e beni patrimoniali (rilevazioni contabili).

4^ Area: Servizi tecnici al Demanio e al Patrimonio - Ecologia ed Ambiente - Servizio Comunale di Protezione Civile - Manutenzione e Gestione impianti fognari.

5^ Area: Servizi Tecnici alle Infrastrutture - Programmazione e gestione opere pubbliche - Programmazione e gestione manutenzioni al demanio, patrimonio e verde pubblico - Servizi Cimiteriali.

6^ Area: Servizi Tecnici Territorio e Espropriazioni - Programmazione e Assetto Urbanistico - Edilizia privata - Autorizzazioni e concessioni in sanatoria - Controllo antiabusivismo edilizio

7^ Area: Servizi di Vigilanza – Corpo di Polizia Municipale e Servizi di Polizia Amministrativa.

4. Le posizioni organizzative di cui alla lettera b) sono le seguenti:

Area di Staff. Avvocatura: Ufficio Legale.

Art. 3

Durata delle posizioni organizzative

1. La durata degli incarichi di posizione organizzativa è annuale .

2. All'atto della elezione del nuovo Sindaco gli incarichi di posizione organizzativa conferiti a dipendenti a tempo indeterminato dell'ente proseguono fino alla nomina del nuovo responsabile da parte del Sindaco.

Art. 4

Il conferimento di incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal sindaco a dipendenti di categoria D, anche se assunti con contratto a tempo determinato, ivi compresi quelli assunti ex articolo 110, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 267/2000.

2. La individuazione di tali incarichi è effettuata dall'ente.

Art. 5

I criteri per il conferimento di incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:

a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;

b) requisiti culturali posseduti;

c) attitudini;

d) esperienza acquisita.

2. I fattori di cui alle lettere b), c) e d) del precedente comma 1 devono essere valutati con riferimento soprattutto ai programmi da realizzare.

3. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.

Art. 6

Le procedure per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal sindaco con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui al precedente articolo 2.

2. Essi possono essere rinnovati, con le stesse procedure previste per il conferimento di nuovi incarichi.

Art. 7

La revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. La revoca degli incarichi di posizione organizzativa si concretizza attraverso la risoluzione del rapporto prima della scadenza ordinaria.

2. La revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni:

- a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
- b) Valutazione negativa dell'attività svolta;
- c) Inosservanza di una direttiva impartita dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento

3. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.

4. La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100 ed una volta che sia stato effettuato l'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.

5. La inosservanza deve riguardare una direttiva impartita dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento che abbia una natura di atto di indirizzo e non un contenuto immediatamente gestionale. Tale inosservanza deve essere attestata da parte del Segretario.

Art. 8

La procedura per la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. Il Sindaco, al maturare delle condizioni di cui al precedente articolo 1 che impongono la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, sentito il Segretario, adotta il relativo provvedimento.

Art. 9

La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa

1. La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa di direzione di struttura, cioè quelli di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), CCNL 21 maggio 2018, è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a) Complessità gestionale;
- b) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità;
- c) Assegnazione di eventuali compiti.

2. I criteri di cui al precedente comma 1 sono contenuti nella tabella 1 allegata al presente regolamento.

Art. 10

La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa di alta professionalità

1. La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa di alta professionalità cioè quelli di cui all'articolo 13, comma 1, lettera b), CCNL 21 maggio 2018, è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a) Complessità professionale;
- b) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità.

2. I criteri di cui al precedente comma 1 sono contenuti nella tabella n. 2 allegata al presente regolamento.

3. Nel caso in cui questi incarichi siano affidati in aggiunta alla direzione di struttura, la metodologia di valutazione risulta dalla somma delle tabelle 1) e 2) allegate al presente regolamento, somma che deve essere rapportata in centesimi.

Art. 11

I fattori di graduazione

1. La complessità gestionale viene graduata attraverso i seguenti fattori:

- a) Dimensione organizzativa (che si misura attraverso il numero dei dipendenti, ivi compresi quelli con contratti flessibili; la quantità di risorse finanziarie; il carattere ripetitivo o meno delle stesse; i gradi di copertura della dotazione organica; il numero ed il rilievo delle collaborazioni e di altri rapporti quali LSU etc.; il numero di atti emanati);
- b) Differenziazione delle attribuzioni (che si misura attraverso il grado di disomogeneità nei compiti assegnati);
- c) Complessità delle relazioni (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità delle relazioni sia con gli altri uffici dell'ente, sia con gli amministratori, sia con altre PA; sia con gli utenti etc.);
- d) Competenze professionali richieste (che si misura con la necessità di essere in possesso di specifiche competenze professionali ricavabili in primo luogo dai titoli di studio).

2. La rilevanza, ivi compresa la responsabilità, viene graduata attraverso i seguenti fattori:

- a) importanza rispetto alle scelte programmatiche (che si misura con il rilievo degli incarichi svolti rispetto alle indicazioni contenute nel piano delle performance o degli obiettivi e nel bilancio di mandato);
- b) gradi di responsabilità dirigenziale (che si misura con quella civile, penale, contabile che possono maturare a seguito delle attività svolte);
- c) attribuzione di incarichi ulteriori (che si misura con il conferimento di gli incarichi di vicesegretario, di datore di lavoro per la sicurezza etc.);

3. La complessità professionale viene misurata attraverso i seguenti fattori:

- a) Livello di difficoltà professionale (che si misura attraverso la rilevazione delle criticità tecniche connesse ai compiti assegnati);
- b) Differenziazione delle attribuzioni (che si misura attraverso il grado di disomogeneità nei compiti assegnati);
- c) Complessità delle relazioni (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità delle relazioni sia con gli altri uffici dell'ente, sia con gli amministratori, sia con altre PA; sia con gli utenti etc.);
- d) Competenze professionali richieste (che si misura con la necessità di essere in possesso di specifiche competenze professionali ricavabili in primo luogo dai titoli di studio).

Art. 12

La procedura per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa

1. L'organismo di valutazione procede alla concreta applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative.

2. Tale graduazione è aggiornata di norma con cadenza triennale.

3. La graduazione è aggiornata tutte le volte che un settore sia interessato da modifiche organizzative.

Art. 13

L'indennità di posizione

1. La misura della indennità di posizione è determinata sulla base del punteggio ottenuto nell'applicazione dei criteri di cui ai precedenti articoli, di cui alle tabelle 1) e 2).

2. Vengono sommati tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni delle posizioni organizzative; le somme messe a disposizione dall'ente per la indennità di posizione vengono divise per la somma dei punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni organizzative. Tale risultato viene moltiplicato per i singoli punteggi di graduazione, così da determinare la misura della indennità di posizione secondo la tabella 3).

Art. 14

Le relazioni sindacali

1. Il contenuto del presente regolamento è stato oggetto di informazione preventiva e, su richiesta dell'ente o dei soggetti sindacali, di confronto.

**CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI DIREZIONE
DI STRUTTURA**

Tabella 1

COMPLESSITÀ GESTIONALE (fino a punti 60)	Dimensione organizzativa	Fino a punti 10
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 15
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 15
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 20
RILEVANZA (fino a punti 40)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 10
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 20
	Attribuzione di incarichi ulteriori	Fino a punti 10

**CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI ALTA
PROFESSIONALITA'**

Tabella 2

COMPLESSITÀ PROFESSIONALE (fino a punti 70)	Livello di difficoltà professionale	Fino a punti 20
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 15
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 15
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 20
RILEVANZA (fino a punti 30)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 10
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 20

La retribuzione di posizione alle figure di categoria D viene attribuita e calcolata attraverso l'assegnazione di € 160,00 per punto di cui alle tabelle 1 e 2, per le figure di categoria C attraverso l'assegnazione di € 95,00 per punto di cui alle tabelle 1 e 2.