



COMUNE DI SANTA FLAVIA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

CLAUSOLA ESECUZIONE IMMEDIATA

N. 98 del 18.11.2019

OGGETTO:	Regolamento sull'assetto delle Posizioni Organizzative – Aggiornamento graduazione e correlata indennità di posizione. Rettifica allegato “Fasce” alla deliberazione n. 96 del 11.11.2019.
-----------------	--

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **diciotto** del mese di **Novembre** alle ore **12:55** e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **Sig. Salvatore Sanfilippo** nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

Nome e Cognome	Funzione	Pres.	Ass.
SANFILIPPO SALVATORE	Sindaco	X	
D'AGOSTINO GIUSEPPE	Vice Sindaco		X
FRICANO FRANCESCO GIUSEPPE	Assessore	X	
VENTURI MADDALENA	Assessore	X	
PIPIA FARA	Assessore	X	
VELLA FRANCESCO	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale del Comune **Dr.ssa Mariagiovanna Micalizzi**.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che sulla superiore proposta di deliberazione sono stati acquisiti, ai sensi dell'art. 1, lett. i, della L.R. 48/91 e dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, i seguenti pareri:

X	Del Responsabile del settore interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
	Del Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;

- **Esaminata** l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto "Regolamento sull'assetto delle Posizioni Organizzative – Aggiornamento graduazione e correlata indennità di posizione. Rettifica allegato "Fasce" alla deliberazione n. 96 del 11.11.2019", viene ritenuta meritevole di accoglimento;
- **Visto** il parere di regolarità tecnica favorevole espresso come per legge;
- Con votazione unanime favorevole, palesemente espressa per alzata di mano;

D E L I B E R A

- 1) **Di accogliere ed approvare** la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, e che qui deve intendersi integralmente riportata e trascritta.
 - Successivamente, la Giunta Municipale, stante l'urgenza di provvedere, con separata votazione e con voti unanimi favorevoli palesemente espressi per alzata di mano, delibera di rendere il presente atto **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO**.=

COMUNE DI SANTA FLAVIA

Città Metropolitana di Palermo

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE G. M.

N. 18 DEL 18 NOV. 2019

OGGETTO: REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE -
AGGIORNAMENTO GRADUAZIONE E CORRELATA INDENNITÀ DI POSIZIONE. RETTIFICA
ALLEGATO "FASCE" ALLA DELIBERAZIONE N. 96 DEL 11.11.2019.

UFFICIO PROPONENTE : SINDACO

REGOLARITÀ TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere: **FAVOREVOLE**

Il Segretario Generale
(Mariagiovanna Micalizzi)

Il SINDACO su istruttoria del Segretario Generale

che attestano l'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, in relazione alla presente proposta

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n. 53 del 06/06/2019 con cui è stata approvata la nuova organizzazione della macrostruttura comunale e sono state apportate modifiche al regolamento comunale sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici e approvati i nuovi funzioni gramma e organigramma dell'Ente;

ATTESO che con tale provvedimento si è provveduto a razionalizzare la struttura burocratica dell'Ente, riducendo di fatto le preesistenti nove aree funzionali e istituendone sette mediante l'accorpamento di alcune di queste;

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 dell'Ente di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL;

ATTENUTO di dovere procedere alla definizione della graduazione delle posizioni organizzative in ragione delle recenti modifiche organizzative intervenute, come sopra richiamato, anche al fine di adeguare 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, pur sempre nei limiti degli stanziamenti di bilancio;

RICHIAMATE le deliberazioni di Giunta Municipale n. 90 del 24 ottobre 2019 e n. 95 del 31.10.2019 entrambe recanti il "Regolamento sull'assetto delle Posizioni Organizzative – Aggiornamento Graduatorie e correlata indennità di posizione".

ATTESO che le menzionate deliberazioni, pur legittime nel contenuto, sono state oggetto di ulteriore confronto tra Responsabili di Posizione Organizzativa e Amministrazione e hanno condotto a un ultimo miglioramento della scheda afferente i punteggi, ritenuta più calzante e conformata alle effettive condizioni dell'Ente.

VISTA l'odierno aggiornamento delle schede *de quo* proposte del Nucleo di Valutazione e trasmesse a mezzo pec con cui si trasmette la nuova rimodulazione;

ATTENUTO di dover formulare una nuova proposta di deliberazione recante il medesimo oggetto, ma con il seguente contenuto quanto agli allegati;

RICHIAMATO l'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, che stabilisce che la graduazione delle posizioni organizzative deve essere determinata sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa;

DATO ATTO che il presente provvedimento è conforme al contenuto della delibera di Giunta Municipale n. 95 del 31.10.2019, con la quale è stato approvato il regolamento sull'assetto delle posizioni organizzative, e che il presente provvedimento è conforme al contenuto della delibera di Giunta Municipale n. 90 del 24.10.2019, con la quale è stato approvato il regolamento sull'assetto delle posizioni organizzative, e che il presente provvedimento è conforme al contenuto della delibera di Giunta Municipale n. 95 del 31.10.2019, con la quale è stato approvato il regolamento sull'assetto delle posizioni organizzative.

DATO ATTO che per mero errore nella trasmissione dei file a mezzo pec è stata pubblicata una scheda allegata al regolamento contenente le fasce di punteggio precedenti alla rimodulazione del citato regolamento;

RITENUTO pertanto di dover rettificare la deliberazione di G.M. n. 96 del 11.11.2019 modificando l'allegato fasce con quello di cui al presente provvedimento;

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

Per le motivazioni meglio espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate:

1) DI RETTIFICARE E APPROVARE, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, l'unito allegato alla Scheda Tecnica per la graduazione il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa, parte integrante e sostanziale del presente atto, nella tabella contenente la fasce in cui è articolata la retribuzione di posizione.

2) DARE ATTO che la presente deliberazione 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 e sarà parte de regolamento sulla performance dell'Ente e in specie supera rettifica la deliberazione n. 96 del 11.11.2019 di pari contenuto.

3) DARE ATTO che 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) 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;

Santa Flavia, li 18 novembre 2019

IL SINDACO
SALVATORE SANFILIPPO



COMUNE DI SANTA FLAVIA
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

**REGOLAMENTO
PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____

PER IL CAPO

PER IL CAPO

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.8, 9, 10, ed 11 del CCNL 1998/2001 (31.03.1999) e successive modifiche ed integrazioni.

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.

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) complessità direzionali/professionalità;
- b) personale assegnato;
- c) responsabilità/strategicità;
- d) budget;

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 indicato in allegato; è riconosciuta la possibilità al Sindaco di attribuire una soglia di 5 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 e solo eccezionalmente e nei casi previsti dal CCNL dal personale inquadrato in categoria C.

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, salvo quanto di cui al successivo art. 9, rinnovabili annualmente e revocabili in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a se-

guito 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. 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 del relativo atto;

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.

COMUNE DI SANTA FLAVIA

ANNO 2019

SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

AREE DI RIFERIMENTO

1. COMPLESSITA' DIREZIONALI/PROFESSIONALITA'

Punteggio massimo disponibile = 30 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
1.1 COMPLESSITA' TECNICO-OPERATIVA DELL'ATTIVITA' Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività	da 0 a 8 Basso..... da 0 a 2 punti Media..... da 3 a 5 punti Elevata..... da 6 a 8 punti	
1.2 RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE Da valutare in relazione alla complessità e continuità dei rapporti infra- ed inter-strutturali con gli altri enti, operatori economici e cittadini utente	da 0 a 8 Ordinarie..... da 0 a 4 punti Elevate..... da 5 a 8 punti	
1.3 PROFESSIONALITA' Da valutare in relazione al livello professionale e delle conoscenze necessarie per l'espletamento delle funzioni assegnate alla P.O.	da 0 a 8 Ordinarie..... da 0 a 4 punti Elevate..... da 5 a 8 punti	
1.4 FABBISOGNO DI INNOVAZIONE Da valutare in relazione al fabbisogno di formazione, aggiornamento ed innovazione nei processi nei servizi e nelle attività da espletare	da 0 a 6 Basso..... da 0 a 2 punti Medio..... da 3 a 4 punti Elevato..... da 5 a 6 punti	

2. PERSONALE ASSEGNATO

Punteggio massimo disponibile = 20 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
2.1 PERSONALE Da 0 a 3 dipendenti Da 4 a 6 dipendenti Da 7 a 10 dipendenti Oltre 10 dipendenti	da 0 a 20 da 0 a 6 punti da 7 a 12 punti da 13 a 16 punti da 17 a 20 punti	

3. RESPONSABILITA'/STRATEGICITA'

Punteggio massimo disponibile = 30 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
3.1 RESPONSABILITA' GIURIDICA Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	da 0 a 5 Bassa..... da 0 a 1 punti Media.....da 2 a 3 punti Elevata.....da 4 a 5 punti	
3.2 RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in rapporto alla complessità dei servizi e uffici da coordinare per l'assolvimento delle funzioni	da 0 a 5 Bassa..... da 0 a 1 punti Media.....da 2 a 3 punti Elevata.....da 4 a 5 punti	
3.3 STRATEGICITA' Da valutare in relazione al peso, alla rilevanza alla criticità dell'area funzionale rispetto alle priorità di intervento delineate dall' Amministrazione di breve/medio e lungo periodo	da 0 a 20 Bassa..... da 0 a 6 punti Media.....da 7 a 12 punti Elevata.....da 13 a 20 punti	

4. BUDGET (entrata e uscita)

Punteggio massimo disponibile = 20 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
4.1 BUDGET Fino a 1.000.000 Euro Da 1.000.001 a 5.000.000 Euro Oltre 5.000.001 di Euro	da 0 a 20 da 0 a 7 punti da 8 a 12 punti da 13 a 20 punti	

PUNTEGGIO COMPLESSIVO DELLA P.O.	#RIFI
---	-------

FASCIA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (su base annua)
I	Da 0 a 30 punti	€. 5.000
II	Da 31 a 40 punti	€. 8.000
III	Da 41 a 50 punti	€. 9.500
IV	Da 51 a 60 punti	€. 11.000
V	Da 61 a 68 punti	€. 12.400
VI	Da 69 a 76 punti	€. 13.600
VII	Da 77 a 84 punti	€. 14.800
VIII	Da 85 a 92 punti	€. 15.400
IX	Da 93 a 100 punti	€. 16.000

