



CITTÀ
DI ANDRIA

COPIA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO 49
ASSUNTA CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **Regolamento per l'istituzione dell'Area delle Posizioni Organizzative e la graduazione, il conferimento e la revoca dei relativi incarichi. Approvazione.**

L'anno duemila **diciannove** il giorno **otto** del mese di **agosto** alle ore **18,00**, in Andria, nella sede comunale, il **Commissario Straordinario dr Gaetano TUFARIELLO**, assunti i poteri della Giunta Comunale, giusta D.P.R. del 21 maggio 2019, ha adottato la seguente deliberazione.

Partecipa il Segretario Generale **dr Giuseppe BORGIA** -

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

PREMESSO che:

- l'art.13 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018, stabilisce:

"1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.14.(OMISSIS);”

- il comma 3 della medesima disposizione contrattuale sancisce “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

in attuazione di siffatta disposizione occorre procedere alla determinazione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla individuazione delle procedure e dei relativi criteri generali così come previsti dal comma 1 dell'art 14 CCNL cit.;

Rilevato che

- l'art.14 del CCNL 21.05.2018 stabilisce:

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

3. 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.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.15. 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 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.”;

- l'art.15 del CCNL 21.05.2018 statuisce:

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. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.*

3. *Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.*

4. *Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.*

5. *A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.*

6. *Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è 20 attribuito 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. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.*

7. *Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.”;*

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

CHE al fine del rispetto del confronto sindacale, così come previsto dall'art. 5, comma 3, lett. d), del vigente CCNL del 21/05/2018, con nota prot. n. 0052884/2019 del 7/06/2019, venivano convocate le OO.SS. e la RSU per la data del 13/06/2019;

CONSIDERATO che nella citata seduta del 13/06/2019 la Parte Pubblica invitata le Organizzazioni sindacali e la RSU a far pervenire le eventuali modifiche ed integrazioni alla proposta di Regolamento relativo al conferimento delle Posizioni Organizzative;

VISTE le osservazioni pervenute dalle Organizzazioni Sindacali CISL FP e CGIL FP rispettivamente con le note prot. n. 0055938/2019 del 18/06/2019 e prot. 56280/2019 del 19/06/2019;

RITENUTO di poter accogliere solo parzialmente le osservazioni pervenute sopra richiamate;

RITENUTO di dover procedere alla ridefinizione delle posizioni organizzative attribuite ai responsabili dei servizi in ragione delle recenti modifiche intervenute, come sopra richiamato, anche al fine di adeguarne il valore economico alle accresciute o ridotte responsabilità conseguenti alle nuove attribuzioni, oltre che alla complessità delle funzioni, conseguenti alla variabilità normativa e alla costante esposizione;

RITENUTO opportuno dover procedere all'adozione di uno strumento che regolamenti la graduazione, il conferimento, la revoca delle posizioni organizzative;

VISTO il Regolamento per l'istituzione dell'Area delle Posizioni Organizzative e la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, allegato alla presente deliberazione **sub lett. A)**, unitamente agli allegati **Modello A e Modello B**, quale parte integrante e sostanziale della stessa;

Richiamata la propria competenza all'adozione del presente deliberato ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

VISTI

- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017;
- la Legge n. 190/2012 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*” e ss.mm.ii.;
- il D. Lgs. 14.03.2013, n. 33, così come modificato dal D.lgs n. 97/2016, recante “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”;
- la deliberazione n. 321 del 13.12.2013, con la quale la Giunta Comunale ha approvato il Regolamento Stralcio di organizzazione degli uffici e dei servizi per la disciplina relativa alla misurazione, valutazione e valorizzazione della performance e del merito;

- la deliberazione n. 322 del 13.12.2013, con la quale la Giunta Comunale ha approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del personale Dirigente e del personale di Comparto;

- la Deliberazione di Giunta Comunale N. 18 del 31/01/2017 avente ad oggetto: "*Approvazione del nuovo assetto organizzativo della macrostruttura dell'Ente. Rideterminazione della Dotazione Organica Dirigenziale. Modifica della Deliberazione di Giunta Comunale N. 314/2012. Provvedimenti*";

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 13.10.2017 avente ad oggetto "*Modifica della deliberazione di Giunta Comunale n. 18/2017 – Provvedimenti*";

- lo Statuto Comunale;

- il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnico-amministrativa e contabile, espressi rispettivamente dalla dott.ssa Ottavia Matera, in qualità di Dirigente ad acta e ad interim per il Servizio Risorse Umane e dalla dott.ssa Giulia Lacasella, nella qualità di Dirigente VI - Programmazione Economico Finanziario – Tributi – Politiche Comunitarie – Partecipazioni Societarie, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii;

DELIBERA

1. **di approvare**, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, il Regolamento per l'istituzione dell'Area delle Posizioni Organizzative e la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, allegato alla presente deliberazione **sub lett. A)**, unitamente agli allegati **Modello A e Modello B**, quale parte integrante e sostanziale della stessa;

2. **di dare atto** che così come stabilito dall'art 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018 "La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

3. **di dare atto** dell'avvenuto confronto sindacale con le OO.SS. e la RSU, in ossequio a quanto previsto dall'art. 5, comma 3, lett. d), del C.C.N.L. vigente, così come specificato in narrativa;

4. **di pubblicare** la presente deliberazione sull'Albo Pretorio online del sito Internet dell'Amministrazione del Comune di Andria, nonché nella sezione dedicata di "*Amministrazione Trasparente*", ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. n. 33/2013;

5. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 stante l'urgenza di provvedere in virtù delle previsioni contenute al comma 3 dell'art. 13 CCNL 2016-2018.

Mod. A - Criteri di graduazione della P.O.

Criteri di Valutazione - punteggi	Trasversalità (complessità relazionale)	Complessità operativa e organizzativa	Attività soggette a rischio/contenzioso	Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Deleghe di funzioni dirigenziali
<p>1-5</p> <p>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").</p> <p>Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne: p.1.</p>	<p>1-9</p> <p>Sono considerate: A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O. in relazione alla quantità di risorse umane assegnate. Sono individuati i seguenti livelli: 1) da n. 1 a n. 3 dipendenti assegnati : p. 1 2) da n. 4 a n. 7 dipendenti assegnati : p. 2; 3) oltre n.7 dipendenti assegnati: p.3.</p> <p>Il dirigente, nell'assegnazione dei punteggi, tiene conto, in caso di carenza del personale, del numero minimo di unità indispensabili per garantire il corretto e</p>	<p>1-4</p> <p>Sono considerati: A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT: 1) per attività esposte a basso rischio ... p.1; 2) per attività esposte a rischio medio/alto p.2;</p> <p>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</p>	<p>1-4</p> <p>E' 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 differenzialmente le entrate e le spese, e fra queste le risorse di parte corrente rispetto a quelle in conto capitale. A) Entrate di parte corrente:</p> <p>1) da 0 a 500.000 punteggio 0,25; 2) da 500.001 a 1.000.000 punteggio 0,5 3) da 1.000.001 a 3.000.000 punteggio 0,75 4) oltre 3.000.000 punteggio 1</p>	<p>0-3</p> <p>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Livello 0: non sono delegate funzioni dirigenziali; Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario; Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto; Livello 3: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto</p>	

<p>Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni: p.3.</p> <p>Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni: p.5.</p>	<p>regolare funzionamento del servizio.</p> <p>B) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali atinenti 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 dell'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 dei processi/attività.</p> <p>Sono individuati i seguenti livelli:</p> <p>1) processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato (p. 1)</p> <p>2) processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale (p. da 2 a 3)</p> <p>3) processi e attività con rilevante complessità</p>	<p>esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativo e penale).</p> <p>Punteggio: 2.</p>	<p>B) Entrate in conto capitale</p> <p>1) da 0 a 500.000 punteggio 0,25;</p> <p>2) da 500.001 a 1.000.000 punteggio 0,5</p> <p>3) da 1.000.001 a 3.000.000 punteggio 0,75</p> <p>4) oltre 3.000.000 punteggio 1</p> <p>C) Spese di parte corrente</p> <p>1) da 0 a 500.000 punteggio 0,25</p> <p>2) da 500.001 a 1.000.000 punteggio 0,5</p> <p>3) da 1.000.001 a 3.000.000 punteggio 0,75</p> <p>4) oltre 3.000.000 punteggio 1</p> <p>D) Spese in conto capitale</p> <p>1) da 0 a 500.000 punteggio 0,25</p> <p>2) da 500.001 a 1.000.000 punteggio 0,5</p> <p>3) da 1.000.001 a 3.000.000 punteggio 0,75</p> <p>4) oltre 3.000.000 punteggio 1</p>	<p>ed ampiezza rilevanti.</p> <p>Rientrano nel livello 3 le P.O. che svolgono attività di Alta Professionalità richieste elevate specialistiche, così come risultante dal modello B allegato al presente regolamento.</p>
---	--	--	--	--

	<p>tecnica gestionale (p. da 4 a 6).</p> <p>In relazione alle posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, per il criterio <i>“complessità operativa ed organizzativa”</i>, l'Ente riconosce un punteggio minimo di 4 punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio (cioè p.9).</p>		<p>Per le P.O. che svolgono attività di Alta Professionalità richiedono elevate competenze specialistiche, si riconosce il punteggio massimo pari a 4.</p>	
--	---	--	--	--

Mod. B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla P.O.		
Ente:		
Settore:		
Denominazione della Posizione Organizzativa:		
Composizione della P.O.: posizioni cat. D, n....., posizioni cat. C, n., posizioni cat. B n....; personale a tempo determinato:		
Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:		
Posizione Organizzativa _____ <i>nome</i> _____ comprende le attività relative a:		
Parametro Valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità (responsabilità Relazionale)	I processi e le attività gestite presentano una normale/scarsa rilevanza di relazioni esterne e interne, in quanto riguardano essenzialmente	
Complessità Operativa e Organizzativa	I processi decisionali si presentano in linea di massima standardizzati; i processi richiedono l'attività di n.....dipendenti, tranne che per che prevedono un coinvolgimento più/meno ampio.	
Attività soggette a rischio/contenzioso	In relazione al PTPCT sono esposte a rischio le seguenti attività: a) (indicare il livello di esposizione); b) (indicare il livello di esposizione). In relazione agli interessi coinvolti e alle esperienze precedenti non si ravvisano/si ravvisano cause di contenzioso.	
Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Previsioni di entrate (correnti/in conto capitale) assegnate:; Previsioni di spesa corrente assegnate:; Previsioni di spesa capitale assegnate:	
Delega di funzioni Dirigenziali	Le funzioni delegate comportano /non comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna	

Punteggio totale _____

Del che si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto.

f.to dott. Gaetano TUFARIELLO

Il Commissario Straordinario

f.to dott. Giuseppe BORGIA

Il Segretario Generale

Si attesta di aver espresso parere "*favorevole*", ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lg.vo n° 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica sulla proposta, relativa alla presente deliberazione.

f.to avv. Ottavia MATERA

Il Dirigente ad acta e ad interim del Servizio Risorse Umane

Si attesta di aver espresso parere "*favorevole*" ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lg.vo n° 267/2000, sotto il profilo della regolarità contabile sulla proposta, relativa alla presente deliberazione.

f.to dott.ssa Giulia LACASELLA

Il Dirigente inc. del 6° Settore Programmazione Economico Finanziaria-Tributi-Politiche Comunitarie-Partecipazioni Societarie-

prot. n° _____

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio On line per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del d.l.gs 18.08.2000 e L. n. 69 del 18.06.2009.

- 9 AGO. 2019

f.to dott. Giuseppe BORGIA

Addi'

Il Segretario Generale

Ai sensi dell'art. 18 del T.U. - D.P.R. n° 445 del 28/12/2000 attesto che la presente copia è conforme al suo originale.

- 9 AGO. 2019

Addi'

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Giuseppe BORGIA