



CITTA' DI BUSCA

PROVINCIA DI CUNEO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 80

OGGETTO:

INTEGRAZIONE DEL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI. DEFINIZIONE DEI CRITERI DI NOMINA E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. AGGIORNAMENTO CRITERI DI DEFINIZIONE DEL VALORE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. MODIFICHE REGOLAMENTARI.

L'anno **duemiladiciannove** addì **diciassette** del mese di **aprile** alle ore **otto** e minuti **zero** nella sala delle riunioni del Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale; risultano presenti/assenti, alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto, i seguenti amministratori in carica:

Cognome e Nome	Presente
1. GALLO MARCO - Sindaco	Sì
2. CISMONDI GIANMICHELE - Vice Sindaco	Sì
3. FERRERO GIAN FRANCO - Assessore	Sì
4. FERRERO FEDERICA - Assessore	Sì
5. DONADIO EZIO - Assessore	Sì
6. EANDI CARLA - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 6
	Totale Assenti: 0

E' altresì presente il Pro Sindaco del Municipio di Valmala Sig. Andrea Picco.

Ai sensi del D. Lgs. 267/00 art. 97 comma 4 partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale Sig. FLESIA CAPORGNO Dr. Paolo il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il signor GALLO Marco, Sindaco in qualità di Presidente ed a seduta aperta dispone per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il contratto del personale comparto Funzioni Locali;

VISTO, in particolare, l'art. 13 del CCNL 21/05/2018, che stabilisce che gli enti istituiscono l'area delle posizioni di lavoro, cosiddette "posizioni organizzative", che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità complesse, caratterizzate da un livello di autonomia gestionale ed assunzione di responsabilità di risultato, oppure aventi 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;

VISTO, altresì, l'art. 14 del CCNL medesimo, che stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti 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 finalità;

DATO ATTO che, sulla base della disciplina contrattuale, per il conferimento degli incarichi al personale, gli enti devono tenere 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;

RILEVATO che, l'art. 15 comma 2 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 per le categorie D, e da un minimo di Euro 3.000,00 ad un massimo di Euro 9.500,00 per la categorie C e B; gli importi sono annui lordi per tredici mensilità e ciascun ente deve stabilire la graduazione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate/istituite;

DATO ATTO che i criteri per l'individuazione delle posizioni organizzative sono stati riformulati, così come i criteri per la graduazione, ovviamente parametrati sui nuovi valori contrattuali;

RICHIAMATI a tale riguardo i seguenti provvedimenti vigenti:

- Con deliberazione di Giunta n. 134 in data 1.12.2010 vennero adottate le disposizioni regolamentari di adeguamento all'ordinamento uffici e servizi, in ordine al ciclo della performance e OIV.;
- Con deliberazione di Giunta n. 99 in data 31.8.2011, venne approvato il sistema di valutazione e misurazione della performance, prevedendo tra l'altro:
 - o Scheda specifica per la misurazione della capacità di valutazione dei collaboratori;
 - o Inclusione tra i fattori valutativi anche dei reclami dell'utenza, del rispetto dei termini, delle autotutele, dei reclami in ambito organizzativo;
 - o Prevalenza dell'incidenza degli obiettivi strategici, gestionali, ecc., per i titolari di incarichi di autonomia e responsabilità;
 - o Inclusione di significativa incidenza dei comportamenti organizzativi;
- Con deliberazione di Consiglio n. 32 in data 26.9.2011 venne abrogata l'istituzione dell'OIV, istituendo il nucleo di valutazione in forma monocratica con funzioni demandate al segretario generale.
- Con deliberazione di Giunta n. 186 del 20.12.2017, operando una ricognizione dell'adeguamento alle norme su performance in questo ente, si evidenziava che la previsione dell'incardinamento del nucleo in capo al segretario "dovrà essere approfondita ed

eventualmente riconsiderata più che altro alla luce dell'attuale disciplina anticorruzione e disciplinare, ipotizzando eventualmente la costituzione in forma associata”;

- Con deliberazione di Giunta n. 45 del 13.3.2019 è stata aggiornata la disciplina in merito al nucleo di valutazione;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta n. 52 in data 13.4.2016, di approvazione dell'assetto organizzativo di area/posizioni degli uffici e servizi;

RILEVATO infine che l'art. 13, comma 3 del CCNL 21/05/2018, prevede che gli incarichi di posizione organizzativa 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 dall'art. 14 comma 1 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL ovvero al 20 maggio 2019;

RITENUTO INOLTRE aggiornare il regolamento uffici e servizi, innanzitutto definendo le strutture apicali, alle quali secondo l'automatismo contrattuale, sono preposte quale PO gli apicali delle stesse, in secondo luogo aggiornando i criteri di nomina, revoca, ecc., e in terzo luogo aggiornando altri istituti correlati a una migliore organizzazione generale;

RILEVATO in particolare a questo riguardo:

- Le disposizioni in merito al nucleo di valutazione vengono ulteriormente aggiornate;

RITENUTO di dare attuazione alle previsioni del nuovo CCNL richiamate in premessa, come segue:

- integrare il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi con apposite norme relative alla disciplina dei criteri generali per il conferimento degli incarichi di PO di cui al CCNL 21.05.2018, nell'accezione prevista per gli enti senza dirigenza;
- aggiornare la metodologia vigente relativa alla definizione dei criteri per quantificazione della retribuzione di posizione, adeguando i minimi e i massimi della retribuzione di posizione alle nuove disposizioni contrattuali;
- confermare la metodologia vigente relativa al sistema di valutazione delle posizioni organizzative, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, demandando alla contrattazione decentrata l'adeguamento delle modalità di definizione dell'importo della retribuzione di risultato, in relazione ai punteggi conseguiti, al fine di adeguare la metodologia già approvata alla diversa disciplina prevista nel CCNL del 2018, specificamente riferibile a tale limitato aspetto;

DATO ATTO che le bozze dei testi sono state oggetto di confronto con le OO.SS. ai sensi dell'art. 5, comma 3 lettere d) e) per le parti ciò richiedenti, del CCNL 21/05/2018, mediante invio con nota prot. 8007 in data 9/4/2019, e senza ulteriori aggiornamenti o rilievi;

DATO ATTO del parere-assenso del segretario quale nucleo di valutazione, in ordine alla conferma del sistema di valutazione, anche per gli effetti di quanto indicato nella Circolare della Funzione pubblica del 9.1.2019;

RITENUTO che spetta alla Giunta Comunale, determinare i criteri generali per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, per il conferimento degli incarichi e della relativa valutazione periodica;

RITENUTO che quanto sopra sia meritevole di approvazione in quanto:

- rispettoso dei criteri generali contenuti nel CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 e del regolamento inerente l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

- contenente criteri oggettivi condivisibili riguardanti le modalità di conferimento e graduazione delle posizioni organizzative;

PRESO ATTO che l'importo destinato a retribuzione di posizione e di risultato nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 è già stato identificato in sede di approvazione del bilancio di previsione nell'importo complessivo di euro 62207,5, che su base annua per effetto del presente provvedimento si ripartisce in euro 52876,375 per retribuzione di posizione, ed euro 9331,125 per retribuzione di risultato (il tutto comprensivo della somma di euro 4603,61 derivante da risparmi PO tecnico urbanistica patrimonio, salario accessorio destinato per l'anno 2019 alle PO, ferme restando diverse determinazioni per il futuro come enunciato nei provvedimenti di destinazione (maggiorazione di posizione al segretario, ove consentito));

RITENUTO di fissare nel 15% del budget complessivo, l'entità della retribuzione di risultato complessiva (determinante una percentuale del 17,65% per ogni singola PO, in caso di retribuzione di risultato equi ripartita teoricamente), stanti i valori non elevati di budget e la conseguente opportunità di attribuire particolare valenza alla parte fissa del salario accessorio;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta n. 47 del 20.3.2019, con la quale si è disposta l'assegnazione a budget di ulteriori euro 10.000,00, finanziati con corrispondente riduzione facoltà assunzionali, subordinatamente a verifica equilibrio finanziario in occasione comunicazione incentivi erariali per fusione, per cui il budget complessivo ammonterà ad euro 72207,5, ripartito per euro 61376,375 per retribuzione di posizione, ed euro 10831,125 per retribuzione di risultato;

DATO ATTO che il budget è soggetto ad aggiornamento annuale in relazione alle disponibilità di finanziamento, dando atto che pertanto si riproporzionerà la risultanza della pesatura effettiva da tabella, rispetto al budget disponibile, e con i criteri di cui all'allegato;

RILEVATO che occorre procedere con urgenza in quanto gli incarichi già conferiti secondo le previgenti disposizioni proseguono o possono essere prorogati solo fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL, ovvero al 20 maggio 2019;

Acquisito il parere, favorevole, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, reso dal segretario in relazione alle competenze, ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. N. 267/2000, con riferimento al contenuto della presente proposta;

Ad unanimità,

DELIBERA

1. per le motivazioni in premessa esposte e che si intendono di seguito riportate, di approvare le integrazioni del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi adottato con deliberazione di Giunta n. 182 del 11.8.1998 s.m.i. con il testo allegato al presente provvedimento, relativamente ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, come determinati ai sensi del CCNL 21.05.2018, nonché relativamente ad altri aspetti organizzativi;
2. di aggiornare la metodologia vigente e richiamata in premessa relativa alla definizione dei criteri per quantificazione della retribuzione di posizione;
3. di confermare la metodologia vigente e richiamata in premessa relativa al sistema permanente di valutazione della performance riferita al sistema di valutazione delle posizioni organizzative, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, demandando alla contrattazione decentrata l'adeguamento delle modalità di definizione dell'importo dell'indennità, in relazione ai punteggi conseguiti, al fine di allineare la metodologia già approvata alla diversa disciplina prevista nel

CCNL del 2018, specificamente riferibile a tale limitato aspetto, dando atto che perciò quanto contenuto in questa deliberazione ha valenza di indirizzo;

4. di dare atto al riguardo che il segretario con nota prot. 8519 in data 17/04/2019 quale nucleo di valutazione, ai sensi di quanto previsto dalla circolare della Funzione pubblica del 9 gennaio 2019, ha assentito alla conferma del sistema di valutazione delle PO, e che tale nota verrà inviata alla Funzione pubblica mediante inserimento sul portale <https://performance.gov.it/performance/sistemi-misurazione-valutazione>, nonché verrà inserita nella sezione amministrazione trasparente di questo ente del sito web istituzionale;
5. di confermare la macrostruttura dell'ente quale risultante dall'attuale assetto dei responsabili uffici e servizi nominati come da decreti del Sindaco, salvo che per quanto riguarda il nucleo di valutazione, oggetto di individuazione in corso in capo a soggetto esterno), coerente con la previsione del regolamento uffici e servizi come con questa delibera aggiornato, e richiamando inoltre quanto contenuto nelle integrazioni al regolamento uffici e servizi allegate;
6. di prendere atto e confermare che l'importo destinato a retribuzione di posizione e di risultato nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 è già stato identificato in sede di approvazione del bilancio di previsione come in premessa indicato, e che previa verifica come ivi prevista, sarà attivata l'integrazione del budget aggiuntivo di euro 10.000;
7. di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari al 15% del totale del budget per salario accessorio PO (determinante una percentuale di retribuzione risultato alla singola PO, del 17,65% in caso di pari riparto del valore teorico della retribuzione di risultato);
8. di dichiarare ad unanimità la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del d.lgs.267/2000, in relazione all'esigenza delle relazioni sindacali eventualmente ulteriormente da gestire e alla necessità di definizione la più possibile celere dell'istituto contrattuale.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale.

Il Sindaco
Firmato Digitalmente
Dott. GALLO Marco

Il Segretario Comunale
Firmato Digitalmente
FLESIA CAPORGNO Dr. Paolo



CITTA' DI BUSCA

Via Cavour 28 - 12022 BUSCA

Tel. 0171-948611 - Fax: 0171-948646

segreteria@comune.busca.cn.it - segreteria@cert.busca.gov.it

P.I. 00371290040 C.F. 80003910041

Ufficio del nucleo di valutazione

Prot. N° 0008519
Cat. III Cl. 10 Fasc.

li, 17/04/2019

Oggetto: CIRCOLARE FUNZIONE PUBBLICA 9/1/2019. SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. DETERMINAZIONI.

Il sottoscritto, nelle funzioni di nucleo di valutazione, e con riferimento al contenuto della circolare della Funzione pubblica del 9 gennaio 2019, per quanto applicabile agli enti locali, con riferimento all'obbligo di redazione criteri per individuazione posizioni organizzative, criteri di graduazione, e con riferimento al sistema di performance vigente nell'ente riferito alle posizioni organizzative stesse, richiama in toto il contenuto della proposta di delibera, contenente la conferma del sistema vigente per quanto concerne il sistema di valutazione, ritenendolo, allo stato, pertinente e coerente con la normativa, fermo restando ogni futura implementazione nell'ottica del continuo miglioramento. Assentisce pertanto a tale conferma.

Dispone la comunicazione della presente a cura dell'ufficio personale sul portale <https://performance.gov.it/performance/sistemi-misurazione-valutazione>, nonché l'inserimento nella sezione amministrazione trasparente di questo ente del sito web istituzionale.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
IL SEGRETARIO COMUNALE
firmato digitalmente
FLESIA CAPORGNO Dr. Paolo

Nucleo di Valutazione

Città di Busca

**RESPONSABILI DEI SERVIZI
SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI**

**Proposta del Nucleo di Valutazione e del sig. Sindaco
in relazione alle rispettive competenze**

1. LA METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI

La pesatura delle posizioni dei responsabili dei servizi mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.

La valutazione della posizione è effettuata su parametri di carattere oggettivo e quindi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato ad assolvere le funzioni ad essa connesse.

Attraverso il sistema di valutazione è possibile “pesare” il contenuto delle diverse posizioni in modo tale da determinare il valore relativo a ciascuna posizione rispetto alle altre posizioni di pari livello presenti nell’organizzazione. Le posizioni da valutare corrispondono a quelle previste dall’Assetto organizzativo generale dell’Ente.

La pesatura avviene “a sedia fredda”, ovvero considerando in astratto i vari fattori, senza riferimento alcuno agli attuali titolari e alle loro caratteristiche.

1.1 I fattori di valutazione della posizione

I fattori di valutazione per la pesatura della posizione, coerenti con quanto previsto per le posizioni organizzative, sono 5, tutti di peso uguale al 20%:

1. Complessità strutturale del servizio e della direzione e dimensione quantitativa della gestione
2. Responsabilità Amministrativa, patrimoniale, penale – livelli di responsabilità verso l’interno e l’esterno
3. Competenze di impatto sui fabbisogni della popolazione
4. Caratteristiche del servizio riferite al raggiungimento dei risultati previsti dagli obiettivi strategici, di miglioramento e di mantenimento
5. Complessità dinamiche relazionali (interne ed esterne)

I contenuti dei fattori sopra elencati sono i seguenti:

1) Complessità strutturale del servizio e della direzione e dimensione quantitativa della gestione:

- tipologia dei servizi e degli uffici diretti
- dimensione delle risorse gestite
- risorse umane gestite
- eterogeneità delle funzioni
- difficoltà operative correlate al convenzionamento con altro ente, almeno per 1/3 del proprio tempo lavoro

2) Responsabilità Amministrativa, patrimoniale, penale – livelli di responsabilità verso l’interno e l’esterno:

- atti di gestione e organizzazione
- macro-processi gestiti
- competenze specialistiche necessarie
- variabilità dell’attività (grado di standardizzazione o di eccezionalità dei processi)
- differenziazione organizzativa
- responsabilità collegata a procedimenti amministrativi di competenza

3) Competenze di impatto sui fabbisogni della popolazione:

- prodotti strutturali connessi alla missioni
- complessità dei processi e delle relazioni con utenza e stakeholders

4) Caratteristiche del servizio riferite al raggiungimento dei risultati previsti dagli obiettivi strategici, di miglioramento e mantenimento:

- necessità di sviluppo/innovazione di processo o servizio in relazione alle priorità dell'amministrazione ed alle spinte al cambiamento derivanti dalla domanda di servizi

5) Complessità dinamiche relazionali (interne ed esterne)

Si tratta delle interazioni con altri servizi e con altri enti

Ad ogni fattore vengono assegnati fino a 20 punti sulla base della rilevanza del singolo fattore per la posizione valutata.

Scala di valutazione delle posizioni organizzative a cura del Nucleo:

fattori di valutazione	Scala	Punti (fino a)
Complessità strutturale della direzione e dimensione quantitativa della gestione	Molto rilevante	20
	Rilevante	15
	Consistente	10
	Adeguito	5
Responsabilità amministrativa, patrimoniale, penale – livelli di responsabilità verso esterno	Molto rilevante	20
	rilevante	15
	consistente	10
	adeguato	5
Competenze di impatto sui fabbisogni della popolazione	Molto rilevante	20
	rilevante	15
	consistente	10
	adeguato	5
Caratteristiche della posizione riferite al raggiungimento risultati previsti da obiettivi dell'anno, ordinari e straordinari	Molto rilevante	20
	rilevante	15
	consistente	10
	adeguato	5

:

fattore valutazione	scala	Punteggio (fino a)
Complessità dinamiche relazionali interne ed esterne	Molto rilevante	20
	rilevante	15
	consistente	10
	adeguato	5

proponendo l'articolazione delle posizioni organizzative in intervalli di punteggio che individuano ciascuna fascia di posizione.

tabella di attribuzione e corrispondenza pesatura-retribuzione posizione
(in caso di budget teorico corrispondente ad euro 16000 max per ciascuna posizione)

	euro
meno di 45 punti	5000
da 45 a 50 punti	6000
55 punti	7000
60 punti.....	8000
65 punti.....	9000
70 punti	10000
75 punti	12000
80 punti	13500
85 punti	14500
90 punti	15000
95 punti	15500
100 punti	16000

Il totale delle retribuzioni di posizione da attribuire in ogni caso non potrà superare complessivamente l'ammontare delle risorse disponibili in base ai vincoli di spesa e alle disponibilità di bilancio (budget stanziato allo scopo), e pertanto si opererà riproporzionamento in tali casi.

In caso di posizioni organizzative a tempo parziale, le somme non attribuite per riproporzionamento vengono ripartite in misura paritaria tra tutte le PO; la ripartizione paritaria costituisce elemento correttivo ai fini di adeguata valorizzazione della PO a tempo parziale.

In caso di presenza di PO a tempo parziale convenzionata con altri enti, si applica un punteggio aggiuntivo alla pesatura di cui sopra pari a 15 punti (purchè il tempo lavoro in convenzione sia pari ad almeno 1/3 del tempo lavoro complessivo), fermo restando un max di punti 100.

In caso di presenza di PO a tempo parziale convenzionate con altri enti, tale ripartizione delle economie avviene con un fattore correttivo a favore di detta PO, pari al 13,5% portato in meno da ciascuna delle maggiorazioni alle altre PO.

In caso di riduzione del budget disponibile al di sotto del 75% del budget teorico occorrente correlato all'importo massimo di euro 16.000 per posizione, non si applica il punteggio aggiuntivo di punti 15 alla PO a tempo parziale, ma non oltre il 31 luglio 2019.

E' fatta salva la maggiorazione di cui all'articolo 17 comma 6 del CCNL funzioni locali sottoscritto il 21.5.2018.

1.2 La scheda di valutazione della posizione

La valutazione delle posizioni organizzative è riportata nella scheda di cui all'All. A

2. CLAUSOLA TRANSITORIA PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE VACANTI O COMUNQUE PRIVE DI TITOLARE

In applicazione dell'articolo 15 comma 6 del CCNL 21.5.2018, in caso di assegnazione ad interim, si stabilisce la percentuale del 25% tenuto conto della rilevante complessità di tutte le PO esistenti presso il Comune di Busca.

Fattori di valutazione	Complessità strutturale, direzione.	Responsabilità amministrativa e patrimoniale, penale, ruoli responsabilità interni ed esterni	Competenze di impatto sui fabbisogni della popolazione	Caratteristiche dei servizi riferiti al raggiungimento dei risultati strategici, di miglioramento e mantenimento	Complessità dinamiche relazionali interne ed esterne	
Peso	Peso fino al 20%	Peso fino al 20%	Peso fino al 20%	Peso fino al 20%	Peso fino al 20%	
	5 10 15 20	5 10 15 20	5 10 15 20	5 10 15 20	5 10 15 20	

Contenuti dei fattori di valutazione	Tipologie dei servizi e degli uffici diretti e dimensioni e qualità delle risorse finanziarie e umane gestite, eterogeneità funzioni, intesettorialità,	Atti di gestione e organizzazione	Mappatura prodotti strutturali connessi alle "mission" – complessità processi e relazioni con utenza e stakeholder	Necessità di sviluppo di innovazione di processo o di servizio	Interazione con altri servizi e altri enti	
	Valutaz nucleo	Valutaz nucleo	Valutaz nucleo	Valutaz nucleo	Valutaz nucleo	TOTALE
PO SEGRETERIA - VICE SEGRETARIO - DEMOGRAFICI						
PO TECNICA LL.PP – FUNZIONI DATORIALI D. LGS. 81/08						
PO SERVIZIO VIGILANZA						
PO TECNICA – PATRIMONIO – EDILIZIA URBANISTICA						
PO FINANZIARIA TRIBUTI						

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

INTEGRAZIONE REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI

CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI POSIZIONI ORGANIZZATIVE e ULTERIORI MODIFICHE E INTEGRAZIONI REGOLAMENTARI.

Articolo 13. Segretario generale.

Il testo è sostituito dal seguente:

“1. Il Comune ha un segretario generale, secondo quanto specificato dalla legge. Le funzioni gestionali possono essere attribuite al segretario nei limiti della normativa e contrattazione collettiva vigente.

2. E' confermata l'istituzione in forma monocratica dell'ufficio per i procedimenti disciplinari (delibera di Giunta n. 109 del 25.9.2013), il cui titolare è il Segretario Comunale che provvede ad individuare uno o più dipendenti di cui si avvale per gli accertamenti, istruttoria e per quanto necessario dalle richieste procedure nonché per la verbalizzazione, ferme restando le competenze previste per legge in capo ai responsabili dei servizi. E' facoltà dell'ente disporre la costituzione dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari in forma associata, disciplinandone la composizione e funzionamento. Nel caso di ufficio monocratico costituito dal segretario, in caso di incompatibilità, assenza o impedimento, l'ufficio è costituito dal responsabile apicale di altro servizio individuato dal Sindaco.

3. Le competenze in merito al procedimento disciplinare sono stabilite dalla legge.”

Articolo 22.

Servizi e posizioni organizzative

Il testo è sostituito dal seguente:

“1. Il Comune di Busca è strutturato nelle seguenti strutture apicali:

- Servizio demografici segreteria, con attribuzione al titolare della funzione di vice segretario;
- Servizio polizia locale, commercio, pubblici esercizi;
- Servizio tecnico edilizia privata, urbanistica, patrimonio
- Servizio tecnico manutentivo, OOPP, datore di lavoro ex d. lgs. N. 81/08 s.m.i.;
- Servizio finanziario tributi

alle quali sono preposti funzionari di categoria D, salve le eccezioni contrattualmente stabilite. Gli uffici rappresentano le unità organizzative di secondo livello ai quali spetta la gestione nelle materie di competenza. La competenza s'intende attribuita per tutte le materie afferenti l'ambito tipico operativo dell'ufficio, salvo diversa organizzazione stabilita dall'ente. Gli addetti all'ufficio sono responsabili del procedimento per le materie gestite.

L'assetto organizzativo è quello risultante dalla deliberazione di Giunta n. 52 in data 13.4.2016, ferme restando verifiche periodiche dello stesso, dando atto che le attribuzioni

di tipo gestionale al segretario comunale si intendono in via transitoria ed eccezionale fino a diversa definizione/attribuzione ad altri soggetti stante il disposto contrattuale (accordo n. 2 segretari comunali del 22.12.2003 e giurisprudenza sul punto).

2. Non essendo presenti figure dirigenziali, i responsabili delle strutture apicali sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'articolo 13 del CCNL funzioni locali 21.5.2018, secondo quanto specificato dall'articolo 17 del medesimo contratto, e norme integrative.

3. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie della categoria/livello di inquadramento, come stabilito contrattualmente e per legge.

4. Ai titolari di posizione organizzativa spetta, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2018 il trattamento economico accessorio 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, fatti salvi gli emolumenti la cui corresponsione sia prevista dalla legge o dal contratto.

5. I criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini della definizione dell'importo dell'indennità di posizione, sono approvati con deliberazione della giunta comunale, previa proposta del nucleo di valutazione.

6. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno durata **triennale**.

7. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:

- cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche per il compimento del limite massimo di età;

- revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate successivamente.

8. L'attività professionale svolta ed i risultati raggiunti dal titolare di posizione organizzativa sono soggetti a:

a) specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;

b) valutazione al termine dell'incarico;

c) eventuale valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempienze rispetto agli obblighi e responsabilità connessi all'incarico o a quelli d'ufficio.

9. La valutazione è svolta sulla base del sistema di valutazione permanente approvato dall'ente;

10. La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo il sistema di valutazione approvato dall'ente ed in vigore tempo per tempo.

11. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico è condizione necessaria per l'eventuale rinnovo.

12. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

13. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza per:

- a) valutazione annuale gravemente negativa. Per valutazione negativa si intende il mancato raggiungimento del punteggio minimo che dà diritto alla percezione dell'indennità di risultato
 - b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di posizione organizzativa
 - c) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
 - d) grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati
 - e) intervenuti mutamenti organizzativi.
14. La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito della sola categoria di appartenenza.
15. Salvo diverse disposizioni normative anche contrattuali, in caso di assenza del titolare della posizione organizzativa, continuativa e superiore a 60 giorni, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione.
16. L'Ente può attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente di categoria D, al Segretario o ad altro soggetto compatibile con le disposizioni vigenti.
17. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21/05/2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, a decorrere dalla sospensione della retribuzione di posizione al titolare. La maggiorazione per incarico ad interim spetta per il solo periodo corrispondente alla sospensione della retribuzione di posizione al titolare.
- La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico.

Art. 30 – servizio di controllo interno – nucleo di valutazione.

Il testo è sostituito dal seguente:

“1. È confermata l'istituzione del Nucleo di valutazione in forma monocratica con funzioni demandate a soggetto specializzato esterno, il quale si avvarrà del sistema di misurazione e valutazione vigente tempo per tempo presso l'ente.

- 2. Il Nucleo valuta la performance del Segretario Generale sulla scorta dei criteri istituiti dalla Giunta Comunale.

3. Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei Responsabili di posizione organizzativa;
4. I titolari di posizione organizzativa valutano la performance degli addetti alle rispettive posizioni;
5. Il nucleo di valutazione svolge tutti adempimenti e le attività per le quali la legge o i regolamenti o atti dell'ente ne prevedano la competenza, oltre a ulteriori funzioni indicate nel provvedimento o disciplinare di nomina.
6. Il nucleo di valutazione può essere costituito in forma associata o coordinata con altri enti locali.
7. L'individuazione del nucleo di valutazione avviene tra soggetti esterni, sulla base dei seguenti criteri:

- a) essere cittadino/a italiano/a o dell'Unione Europea;
- b) non rivestire incarichi pubblici elettivi né cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, e non avere rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, né aver rivestito simili incarichi o cariche o aver avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
- c) essere in possesso di diploma di laurea specialistica (o laurea magistrale conseguita con il previgente ordinamento) nelle discipline organizzative o economico aziendali, giurisprudenza, scienze politiche: laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi presso le facoltà di ingegneria, economia, psicologia o altra laurea equipollente;
- d) essere in possesso dell'esperienza di *almeno cinque anni* nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati.

Il Nucleo di Valutazione non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali operanti sul territorio dell'ente, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Non possono essere nominati Nucleo di Valutazione i soggetti che:

- a) siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal Libro Secondo, Titolo Secondo, Capo Primo del Codice Penale (Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione);
- b) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico presso altri organismi similari prima della scadenza;
- c) svolgano, o abbiano svolto, l'incarico di revisore dei conti per il Comune; non siano in possesso dei requisiti di ordine generale necessari per contrarre con la Pubblica Amministrazione di cui all'art. 38 del D.Lgs. 163/2006;
- d) che si trovino, nei confronti del Comune, in una situazione di conflitto – anche potenziale – di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di affini entro il secondo grado.

L'incarico decorre dall'atto di nomina e avrà durata di norma triennale.

Il compenso è da intendersi su base annuale; in caso di conferimento di incarico in corso d'anno, l'importo annuale si intende frazionato su base mensile e relativo alle mensilità di effettivo svolgimento dell'incarico.

La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco, nel caso di sopraggiunte cause di incompatibilità, ostative o di conflitto di interesse (anche potenziale).

La revoca può altresì essere motivata da negligenza o imperizia accertata nel corso dello svolgimento dell'incarico.

La revoca sarà disposta solo a seguito di contestazione delle cause per le quali si intende procedere, con l'assegnazione di un congruo termine per la presentazione di osservazioni e controdeduzione.

8. L'attribuzione delle funzioni di nucleo al segretario può avvenire in modalità temporanea nelle more di individuazione di soggetto esterno. Sono inoltre fatti salvi casi di comprovata necessità ma comunque in coerenza con la normativa vigente.”

Art. 31 – Funzioni del nucleo di valutazione.

Abrogato