DELIBERA DI GIUNTA N. 057 DEL 14/05/2019
COMUNE DI CARIATI
PROVINCIA DI COSENZA

# NR. 57 DEL REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE P.O. E PER LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE. CRITERI E FATTORI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.**

L' anno DUEMILADICIANNOVE addì QUATTORDICI del mese di MAGGIO alle ore 11,00 nella Sede Comunale.
Previa notifica degli inviti personali, avvenuta nei modi e termini di legge, si e' riunita la Giunta Comunale.

| NR. | COGNOME E NOME | CARICA | P | A |
|---|---|---|---|---|
| 01 | CICCIU' FRANCESCO | Sindaco F.F. | P | |
| 02 | APA PAOLA | Assessore | P | |
| 03 | SALVATI SERGIO | Assessore | P | |
| 04 | SCALIOTI INES | Assessore | P | |

TOTALE PRESENTI : 04 TOTALE ASSENTI : 00

ASSISTE il Segretario : Dott.ssa ANDREINA MAZZU'
L'AVV. FRANCESCO CICCIU' nella qualità di SINDACO F.F. , assunta la presidenza e constatata la legalità della adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione il punto all' ordine del giorno.

%%%%

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE P.O. E PER LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE. CRITERI E FATTORI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.**

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTA** la deliberazione di G.M. n. 93 del 13/09/2013 ad oggetto: "REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI -APPROVAZIONE NUOVO ARTICOLATO";

**RICHIAMATO** il CCNL del Personale del Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018, stipulato in data 21/05/2018, ha dettato una nuova disciplina dell'Area delle Posizioni Organizzative;

**VISTI**, in particolare, gli artt. 13,14 e 15 del predetto CCNL del 21/05/2018:

***Art. 13 Area delle posizioni organizzative***

*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. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica:*

*a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;*

*b) ....omissis.....*

*3. 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.*

***Art. 14 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative***

*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.*

***Art. 15 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato***

*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 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.*

**RILEVATO** pertanto, che necessita adempiere a quanto previsto all'art. 13, comma 3, del CCNL 21/05/2018 sopra richiamato, previa definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14;

**RICHIAMATA** la deliberazione di G.M. n. 36 del 10/03/2017, ad oggetto: "Approvazione Nuova Organizzazione degli Uffici", con la quale è stata approvata la nuova organizzazione degli Uffici del Comune di Cariati, costituiti dalle n. 06 Aree di seguito riportate:

- AREA 1 SEGRETERIA AA.GG.;
- AREA 2 DEMOGRAFICA;
- AREA 3 SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA E TURISMI;
- AREA 4 FINANZIARIA;
- AREA 5 TECNICA;
- POLIZIA MUNICIPALE.

**RICHIAMATA** la deliberazione di G.M. n. 024 del 12/02/2016, ad oggetto: "Approvazione regolamento per la valutazione degli incarichi di P.O. – Criteri e Fattori par la graduazione della retribuzione di posizione", per come modificata con delibera n. 028/2018 e n. 033/2018, con la quale è stata definita la metodologia di pesatura e valutazione delle posizioni organizzative di questo Ente;

**RITENUTO** pertanto, alla luce delle novità introdotte in tema di Performance e di Posizioni Organizzative dal D.Lgvo 74/2017 e dal CCNL 21/05/2018 , con particolare riferimento agli artt. sopra richiamati, doversi procedere all'approvazione del nuovo Regolamento per la disciplina delle P.O. e per la valutazione degli incarichi di P.O., secondo lo schema predisposto dall'Area Segreteria, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

**ACCERTATO** che il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica, ha espresso il proprio parere favorevole all'approvazione da parte della GM, del medesimo schema di Regolamento, pervenuto in data 13/05/2019 al prot. n. 6101;

**ATTESO**, altresì, che il predetto Regolamento recepisce i principi cogenti della riforma della P.A. definita dal D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgvo 74/2017, nel rispetto dell'autonomia organizzativa e regolamentare costituzionalmente riconosciuta agli Enti Locali;

**RITENUTO** opportuno, nel rispetto delle vigenti disposizioni finanziarie e contabili, procedere alla graduazione della retribuzione delle P.O. con decorrenza dal 01.01.2019, secondo il Regolamento oggetto della presente deliberazione, anche al fine di conformare l'ordinamento di questo Ente ai dettami del richiamato D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgvo 74/2017;

**VISTI** i pareri resi ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del T.U. n. 267/000 e succ. mod. che si allegano al presente atto per farne parte integrane e sostanziale ;

Tutto ciò premesso e considerato; con voti unanimi, espressi nei modi previsti dalla legge

**D E L I B E R A**

**APPROVARE**, in ogni sua parte, l'allegato **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE P.O. E PER LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE. CRITERI E FATTORI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE,** riguardante la disciplina delle P.O., la valutazione degli incarichi di P.O. e le modalità attuative della graduazione della retribuzione di posizione delle P.O. individuate nell'Ente, che si compone di n. 04 articoli, con allegata Scheda di graduazione ed Elenco Fattori e Sottofattori ;

**PROCEDERE,** nel rispetto delle vigenti disposizioni finanziarie e contabili, alla graduazione della retribuzione delle P.O. **con decorrenza dal 01.01.2019**, secondo il Regolamento oggetto della presente deliberazione, anche al fine di adeguare l'ordinamento di questo Ente ai dettami del richiamato D.Lgs. 150/2009. così come modificato dal D.Lgvo 74/2017;

**DARE ATTO** che con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento, si riterranno abrogate tutte le disposizioni regolamentari di questo Ente vigenti in materia;

**TRASMETTERE** copia della presente deliberazione e degli approvati documenti ad essa allegati al Nucleo di Valutazione, ai Responsabili di Area, nonché, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, CCNL Triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria interna ed alle OO.SS. territoriali;

**DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'ari. 134 del D.Lgs. 267/2000, a seguito di apposita votazione unanime favorevole.

**Comune di CARIATI**

**Provincia di Cosenza**

# *REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE P.O. E PER LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE. CRITERI E FATTORI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE*

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____

## Art. 1
## PREMESSA

1. Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018;
2. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.
4. Il Comune di Cariati con deliberazione di G.M. n. 36 del 10/03/2017, ad oggetto: "Approvazione Nuova Organizzazione degli Uffici", ha approvato la nuova organizzazione degli Uffici del Comune di Cariati, costituiti dalle n. 06 Aree di seguito riportate:
   - AREA 1 SEGRETERIA AA.GG.;
   - AREA 2 DEMOGRAFICA;
   - AREA 3 SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA E TURISMI;
   - AREA 4 FINANZIARIA;
   - AREA 5 TECNICA;
   - POLIZIA MUNICIPALE.
5. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente, come sopra composta, i ruoli a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari. Esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.
6. La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal CCNL anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
7. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità del Comune di Cariati, strutturata per come indicato al precedente punto 1.

## Art. 2
## ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. In conformità a quanto stabilito con delibera di G.M. n. 36 del 10/03/2017, ad oggetto: "Approvazione Nuova Organizzazione degli Uffici", sono istituite le P.O. corrispondenti alle n. 06 Aree di seguito riportate:
   - AREA 1 SEGRETERIA AA.GG.;

- AREA 2 DEMOGRAFICA;
- AREA 3 SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA E TURISMI;
- AREA 4 FINANZIARIA;
- AREA 5 TECNICA;
- POLIZIA MUNICIPALE.

2. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di una Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 - Area delle posizioni organizzative, "*Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato*" per:
   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.
3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
   a. delle funzioni ed attività da svolgere;
   b. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
   c. dei requisiti culturali posseduti;
   d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
4. L'incarico viene conferito dal Sindaco, per un tempo massimo non superiore a 3 anni, è rinnovabile con le medesime modalità di conferimento e alla scadenza il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

## Art. 3
## CONFERIMENTO DELL'INCARICO

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 21/05/2018, nel Comune di CARIATI, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.
2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione previsto dal presente Regolamento.
3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con Decreto motivato del Sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori, <u>che non siano stati oggetto di procedimenti penali con sentenza di condanna passata in giudicato nell'ultimo biennio</u> ed in possesso dei seguenti requisiti per l'accesso:
   a) Diploma di laurea;
4. In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma 3, lett. a), è richiesto:
   a) il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), eventualmente unito ad abilitazioni o iscrizioni ad Albi Professionali, purchè attinenti,

oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nella cat. D. di cui almeno tre maturati presso il Comune di Cariati;

5. Ai fini del conferimento, il Sindaco individua i soggetti ritenuti idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:
   a) **Anzianità di servizio** nell'area che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito;
   b) **Valutazione** conseguita nell'ultimo biennio, ovvero ultime due valutazioni effettivamente concluse dal Nucleo di Valutazione;
   c) Eventuali **procedimenti disciplinari** di cui il Funzionario sia stato destinatario nell'ultimo biennio;
   d) **Competenza tecnica e specialistica posseduta**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale;
   e) **Capacità professionale sviluppata** (*di organizzazione, di ottimizzare le risorse umane e finanziarie, di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa, di lavorare in gruppo, ecc.)* nonché attitudini a ricoprire il ruolo*;*
   f) **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.

## Art. 4
## SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita;
2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento;
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento;
4. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto scritto e motivato, dal soggetto che ha provveduto al suo conferimento per:
   a. intervenuti mutamenti organizzativi;
   b. valutazione negativa della performance individuale con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14 del CCNL. del comparto Funzioni locali del 21/05/2018;
   c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.
   d. Inosservanza delle direttive del Sindaco e/o della Giunta.
5. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:
   a. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
   b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
   c. la non attribuzione dell'indennità di risultato.
6. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura è individuata con le modalità dell'art. 38 – Sez. 1, commi 6, 6 bis), 6 ter), 6 quater) e 6 quinquies) del vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi – , approvato con

deliberazione di G.M. n. 093 del 13.09.2013, modificato con deliberazione di G.M. n. 140 del 15/11/2018, per come qui di seguito riportati:

**COMMA 6 bis)** In materia di sostituzione del Responsabile di Area titolare di P.O. assente, allorché non possa procedersi ai sensi del comma precedente, in quanto la sostituzione richieda lo svolgimento di attività per le quali sia richiesto il possesso di competenze, esperienza e professionalità specifiche e sia prevista per un periodo di tempo prolungato, la suddetta sostituzione del responsabile viene garantita nei termini di cui ai commi successivi".

**COMMA 6 ter)** "Nell'ipotesi di cui al precedente comma, allorché l'assenza del titolare sia pari ad un **periodo complessivo superiore a gg. 30 solari, seppur intervallati da periodi di durata inferiori o pari a 10 gg lavorativi,** al titolare assente può essere sospeso, con decreto sindacale, l'incarico di responsabile dell'Area titolare di P.O., con annesso pagamento della retribuzione di posizione, la quale, nel medesimo importo, viene corrisposta al sostituto, conformemente alla normativa legislativa e contrattuale vigente".

**COMMA 6 quater)** "La corresponsione al sostituto della retribuzione di posizione sospesa al titolare, nei casi in cui il sostituto sia già titolare di P.O. nel Comune di appartenenza, è effettuata ai sensi dell'art. 15, comma 6 CCNL 21.05.2018 prevedente che: *"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 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."*

**COMMA 6 quinquies)** "Si dà atto che, con riferimento al titolare di posizione organizzativa assente per congedo di maternità, l'art. 43, comma 2 CCNL 21.05.2018 prevede espressamente che: *"Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute".*

## Art. 5
## CONTENUTO DEGLI INCARICHI

1. L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:
   a. funzione di direzione dell'Area di cui si occupa, anche ai sensi dell'articolo 109, comma 2, del d.lgs 267/2000;
   b. responsabilità dei servizi dell'Area cui è preposto;

c. direzione e gestione funzionale del personale assegnato con elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
d. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
e. gestione dell'attività ordinaria che fa capo all'Area di riferimento, con piena autonomia nell'adozione di determinazioni e proposte di delibera di Giunta e di Consiglio;
f. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato.
g. l'onere di svolgere, inoltre, tutti i compiti assegnatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.

2. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con l'Assessore di riferimento e con il Sindaco, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nel CCNL.

## Art. 6
## CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che, ai sensi dell'art. 15, comma 2 CCNL del comparto Funzioni locali del 21/05/2018, va da un minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità. La graduazione avviene in base alla valutazione scaturente dall'applicazione dei Fattori e Sottofattori di cui al successivo art. 07 che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.
2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D che, ai sensi dell'art. 15, comma 3 CCNL del comparto Funzioni locali del 21/05/2018, va da €. 3.000,00 ad €. 9.500,00. Gli importi di cui sopra sono erogati in proporzione al tempo di lavoro effettivo prestato.
3. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio scaturente dalla compilazione dell'allegata SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA. Al giudizio corrisponde l'attribuzione di un valore numerico massimo di 2.038 punti, equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione, in base al grado di soddisfazione dei relativi indicatori.
4. L'individuazione del valore economico da attribuire alla singola P.O. viene effettuato, tenendo conto della correlazione del punteggio raggiunto con il valore della corrispondente retribuzione di posizione, in funzione delle seguenti FASCE:
   - A1. Fino a punti 1090 € 5.000.00
   - A2. da punti 1091 a punti 1300 € 7.200.00
   - A3. da punti 1301 a punti 1550 € 9.400.00
   - A4. da punti 1551 a punti 1800 €. 11.600.00
   - A5. da punti 1801 a punti 2050 € 13.800.00
   - A6. da punti 2051 a punti 2083 € 16.000.00
5. Ai sensi dell'art. 15, comma 6, CCNL 21/05/2018 prevedente che: *"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 incarico, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è 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..."*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi,

agli incaricati ad interim di altra P.O. è attribuito un ulteriore importo, nelle percentuali qui di seguito indicate a fianco di ciascuna FASCIA indicata al precedente punto 4:

- FASCIA A1. ..... 15%
- FASCIA A2. ..... 17%
- FASCIA A3. ..... 19%
- FASCIA A4. ..... 21%
- FASCIA A5. ..... 23%
- FASCIA A6. ..... 25%

6. In caso di convenzione l'ente che riceve il dipendente titolare di posizione organizzativa in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione del 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.
7. 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 la quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
8. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore economico della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

## ART. 7
## FATTORI E SOTTOFATTORI

| **FATTORE "A"** – Dimensione | **Punti da 33 a 210** |
|---|---|
| A1) Sottofattore : N. dipendenti in servizio | Punti da 8 a 80 |
| A2) Sottofattore : N. dipendenti previsti in dotazione ma non assegnati | Punti da 5 a 50 |
| A3) Sottofattore : N. servizi diretti | Punti da 20 a 80 |

| **FATTORE "B"** – Complessità e Responsabilità | **Punti da 625 a 1490** |
|---|---|
| B1) Sottofattore : Complessità delle dinamiche relazionali interne/esterne | Punti da 60 a 140 |
| B2) Sottofattore : Complessità tecnico organizzativa delle attività | Punti da 90 a 250 |
| B3) Sottofattore : Livello di responsabilità | Punti da 175 a 475 |
| B4) Sottofattore : Entità risorse finanziarie gestite | Punti da 300 a 625 |

| **FATTORE "C"** – Rilevanza Strategica | **Punti da 432 a 858** |
|---|---|
| C1) Sottofattore: Strategicità della Posizione Organizzativa | Punti da 432 a 858 |

## Art. 8
## MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE

| **FATTORE A – "DIMENSIONE" – Punteggio: da 33 a 210 punti** | |
|---|---|
| **Sottofattori** | **Descrizione** |
| A1- Unità in servizio---------- | Per ogni dipendente in servizio nel Settore si assegnano 8 punti per un massimo di 80 punti attribuibili. |
| A2- Unità previste---------- | Per ogni dipendente previsto nell'organico del Settore ma non in servizio si |

| | |
|---|---|
| A3- Servizi diretti---------- | assegnano 5 punti fino ad un massimo di 50 punti attribuibili.<br>Per ogni Servizio istituito nell'Area si attribuiscono 20 punti per un massimo di 80 punti attribuibili. |

## FATTORE B "COMPLESSITÀ E RESPONSABILITÀ" – Punteggio: da 625 a 1490

| Sottofattori | Descrizione | Livello | Valore |
|---|---|---|---|
| B1-Complessità delle dinamiche relazionali esterne | Definisce l'ampiezza e la intensità che la posizione richiede nella gestione dei rapporti esterni.<br>1. Relazioni riguardanti trasmissioni di dati e di comunicazioni non riguardanti attività negoziale e rientranti in procedure già regolamentate e consolidate: = **Livello Basso**;<br>2. Relazioni di media complessità riguardanti attività negoziale dove è fondamentale cooperare e/o interagire con soggetti di diversa tipologia (comunale, regionale e nazionale: = **Livello Medio;**<br>3. Relazioni di elevata complessità riguardanti attività negoziale che presuppongono la cooperazione e/o interazione con soggetti anche di livello internazionale (Comunità Europea): = **Livello Alto** | Basso<br>Medio<br>Alto | 60<br>90<br>140 |
| B2-Complessità tecnico-organizzativa delle attività | Definisce l'intensità e la numerosità dei procedimenti riferiti alla P.O. e desunti dal vigente Regolamento Com.le sul Procedimento Amministrativo approvato con delibera di C.C.. n. 10 del 17/03/2014<br>Da 10 a 40 procedimenti = Basso<br>Da 41 a 80 procedimenti = Medio<br>Da 81 procedimenti o oltre = Alto | Basso<br>Medio<br>Alto | 90<br>130<br>250 |
| B3-Livello di Responsabilità | Individua il livello di responsabilità che la gestione della P.O. richiede in relazione all'assunzione di atti gestionali.<br>Da 10 a 50 determinazioni = Basso<br>Da 51 a 150 determinazioni = Medio<br>Da 151 determinazioni o oltre = Alto | Basso<br>Medio<br>Alto | 175<br>325<br>475 |
| B4- Entità risorse finanziarie gestite | Individua l'entità delle risorse assegnate all'Area di riferimento desunta dal P.E.G. approvato dalla GM nell'anno precedente alla pesatura della P.O.<br>Da €. 0.00 a €. 500.000 = Basso<br>Da €, 500.001 a €. 3.500.000 = Medio<br>Da €. 3.500.001 o oltre = Alto | Basso<br>Medio<br>Alto | 300<br>500<br>625 |

## FATTORE C – "Rilevanza Strategica" – Punteggio da 432 a 858

| Sottofattore | Descrizione | Livello | Valore |
|---|---|---|---|
| C1-Strategicità della Posizione Organizzativa | La rilevanza strategica della P.O. viene definita in relazione alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle azioni strategiche alle | Bassa | 432 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | quali l'amministrazione intende dare priorità. Le linee di mandato del Sindaco, il contenuto dei documenti di programmazione e gli atti di indirizzo ne costituiscono fondamento. | Media<br>Alta<br>Elevata | 575<br>715<br>858 |
| | | | |

## ART. 9
## VALUTAZIONE DEI FATTORI

Il punteggio da attribuire al fattore A "Dimensione", ovvero ai singoli sottofattori di cui lo stesso si compone viene determinato dal O.I.V. deputato alla misurazione e valutazione della performance in relazione alla situazione di fatto così come determinata negli atti che definiscono la struttura organizzativa del Comune con riferimento alla sua articolazione interna e alla dotazione organica del personale dipendente.
Il punteggio da attribuire al fattore B "Complessità e Responsabilità", ovvero ai singoli sottofattori di cui lo stesso si compone viene determinato dall'O.I.V. Per la determinazione del punteggio l'O.I.V. si avvale della trasmissione, da parte del Segretario Generale, di apposita comunicazione contenente gli elementi quantitativi utili all'attribuzione del relativo punteggio.
Il punteggio da attribuire al fattore C "Rilevanza Strategica", viene determinato dal Sindaco e sarà direttamente collegato alle priorità politiche, agli obiettivi strategici e operativi programmati, nonchè ai livelli di target previsti.
Il Sindaco, per l'attribuzione del punteggio al fattore C "Rilevanza Strategica" potrà avvalersi del supporto del Segretario Generale del Comune e dell'O.I.V., nonché all'Assessore di riferimento.

## ART. 10
## DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Il presente regolamento entra in vigore contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio della deliberazione che lo approva ed è soggetto alle specifiche forme di pubblicazione previste, ed esplica i propri effetti dall'anno 2019.
Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme legislative in materia ed ai contratti collettivi nazionali e decentrati di lavoro, nonché alle disposizioni previste dal vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi – , approvato con deliberazione di G.M. n. 093 del 13.09.2013, modificato con deliberazione di G.M. n. 140 del 15/11/2018, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.
Tale regolamento abroga tutte le norme dei regolamenti comunali e degli atti aventi natura regolamentare che comunque risultino in contrasto con quanto disposto dal presente regolamento.

## <<SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA >>

**Settore** _____ **Anno** _____

| CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE | | | |
|---|---|---|---|
| **FATTORE A – "DIMENSIONE" – Punteggio: da 33 a 210 punti** | | | |
| **Sottofattori** | **Elementi** | **Punti Attribuibili** | **Punti Attribuiti** |
| **A1**-Unità in servizio | Dipendenti in servizio n.____ | da 8 a 80 punti max | **A1.** _____ |
| **A2**-Unità previste | Dipendenti non assegnati n._____ | da 5 a 50 punti max | **A2.** _____ |
| **A3**-Servizi diretti | Servizi gestiti n._____ | da 20 a 80 punti max | **A3.** _____ |

| **FATTORE B "COMPLESSITÀ E RESPONSABILITÀ" – Punteggio: da 625 a 1490** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Sottofattori** | **Punti Attribuibili** | **Livelli** | **Peso** | **Punti Attribuiti** |
| **B1**-Complessità delle dinamiche relazionali interne/esterne | da 60 a 140 punti max | Basso<br>Medio<br>Alto | 60<br>90<br>140 | **B1.** _____ |
| | **Punti Attribuibili** | **Livelli** | **Peso** | **Punti Attribuiti** |
| **B2**-Complessità tecnico-organizzativa delle attività | da 90 a 250 punti max | Basso<br>Medio<br>Alto | 90<br>130<br>250 | **B2.** _____ |
| | **Punti Attribuibili** | **Livelli** | **Peso** | **Punti Attribuiti** |
| **B3**- Livello di Responsabilità | da 175 a 625 punti max | Basso<br>Medio<br>Alto | 175<br>325<br>475 | **B3.** _____ |
| **B4**- Entità risorse finanziarie gestite | **Punti Attribuibili** | **Livelli** | **Peso** | **Punti Attribuiti** |
| | da 300 a 625 punti max | Basso<br>Medio<br>Alto | 300<br>500<br>625 | **B4.** _____ |

| **FATTORE C – "Rilevanza Strategica" – Punteggio da 432 a 858** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Sottofattore** | **Punti Attribuibili** | **Livelli** | **Peso** | **Punti Attribuiti** |
| **C1**-Strategicità della Posizione Organizzativa | da 432 a 858 punti max | Bassa<br>Media<br>Alta<br>Elevata | 432<br>575<br>715<br>858 | **C1.** _____ |
| | | | **Totale punteggio** | _____ |
| **Retribuzione di posizione - Fascia di corrispondenza** _____ | | | **Importo** | € _____ |

Data _____

O.I.V. Il Sindaco Il Segretario Generale

# *COMUNE DI CARIATI*

(Prov. di COSENZA)

***AREA SEGRETERIA – AFFARI GENERALI***

PARERI TECNICO E CONTABILE EX ART. 49 DEL T.U. APPROVATO CON DECRETO LEGISLATIVO N. 267 DEL 18.08.2000.

**ALLEGATI ALLA DELIBERAZIONE DI GM N._____ DEL _____**

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE P.O. E PER LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE. CRITERI E FATTORI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

**PARERE TECNICO:** FAVOREVOLE.

CARIATI, li 13.05.2018

COMUNE DI CARIATI

IL RESPONSABILE AREA
Cataldo RUSSO

**PARERE CONTABILE:**

O FAVOREVOLE

O CONTRARIO

⊗ NON NECESSARIO

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000,

Sintesi parere:

Non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

CARIATI, li 13.05.2018

COMUNE DI CARIATI

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA
Mancuso Leonardo

CODE gm

DEL CHE IL PRESENTE VERBALE CHE VIENE LETTO E SOTTOSCRITTO COME SEGUE.

**IL SINDACO F.F.**
Francesco CICCIU'

**IL SEGRETARIO COMUNALE**
Andreina MAZZU'

oooooooOoooooo

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Segreteria , VISTI gli atti d' Ufficio,

A T T E S T A

CHE la presente deliberazione, a norma del Decreto Legislativo 18.08.2000, n.267,

E' STATA

X-Dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134- 4^ comma- del D.Lgs.vo citato;

X-Pubblicata in data 14 MAG. 2019, per i prescritti 15 giorni ( art. 124 D.Lgs.vo n. 267/2000 ), nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69) ;

X-Partecipata ai capigruppo consiliari a mezzo pec

del 14 MAG. 2019 ( art.125 D.Lgs.n. 267/2000).

CARIATI, li 14 MAG. 2019

**Il Responsabile del Proc.to**

COMUNE DI CARIATI

**IL RESPONSABILE AREA**
Cataldo RUSSO