



Comune di Valle Salimbene

PROVINCIA DI PV

GIUNTA COMUNALE CODICE ENTE – 11306/PROV. DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE N.19 DEL 07/03/2019

**OGGETTO: CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIOE ORGANIZZATIVA (ART.14 CCNL 21.05.2018) E PER LA GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO. (ART.15 CCNL 21.05.2018)
PESATURA PO - APPROVAZIONE**

L'anno **duemiladiciannove** addì **sette** del mese di **marzo** alle ore **diciannove** e minuti **trenta** nella Sede Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si sono riuniti i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Gatti Comini Velea Daniela Maria - Sindaco	Sì
2. Mantovani Luigi Enrico - Assessore	Sì
3. Perotti Silvia - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale **Dott. Umberto Fazia Mercadante** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Gatti Comini Velea Daniela Maria** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIOE ORGANIZZATIVA (ART.14 CCNL 21.05.2018) E PER LA GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO. (ART.15 CCNL 21.05.2018) PESATURA PO - APPROVAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il CCNL del personale comparto Funzioni Locali e, in particolare, l'art. 13 CCNL 21/05/2018 che stabilisce che gli enti istituiscono l'area delle posizioni organizzative di lavoro, che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità complesse caratterizzate da un livello di autonomia gestionale ed assunzione di responsabilità di risultato o 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 l'art. 17 del CCNL stipulato in data 21/05/2018 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative - che prevede:

1. *Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13.*
2. *In materia di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa nell'ipotesi considerata nell'art. 13, comma 2, lett. a), trova applicazione, in via esclusiva, la disciplina della suddetta clausola contrattuale per la parte relativa alla individuazione della categoria dei lavoratori che possono essere incaricati della responsabilità delle posizioni organizzative negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, anche nella vigenza dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs.n.267/2000.*

VISTO, altresì, l'art. 14 del CCNL medesimo che stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un 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 della categoria 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 del suddetto CCNL stabilisce :

- al comma 2, che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 16.000,00 euro per le categorie D e da un minimo di 3.000,00 euro ad un massimo di 9.500,00 euro annui lordi per tredici mensilità per le categorie C e che ciascun ente ne stabilisce la graduazione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate;
- al comma 4, che 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; RILEVATO che è necessario provvedere in merito, in quanto l'ente è tenuto ad approvare un sistema di pesatura delle posizioni in linea con le disposizioni contrattuali vigenti, tenuto conto che l'art. 13, comma 3, 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 dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL ovvero al 20 maggio 2019;

RICHIAMATO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi in riferimento alla disciplina delle posizioni organizzative che si intende modificata per quanto non compatibile con le modifiche introdotte dal CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 in particolare per quanto riguarda il conferimento che potrà essere per un massimo di anni 3 anziché 5 come precedentemente previsto;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta comunale n. 13 el 14.02.2019 con la quale sono state individuate le aree delle posizioni organizzative;

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 di dover provvedere, al fine di adottare i criteri per il conferimento degli incarichi di PO (art. 14 del CCNL 21 maggio 2018), nonché di quelli per la quantificazione dell'indennità di posizione e di risultato da assegnare alle posizioni organizzative (art. 15, commi 2 e 4, del CCNL 21 maggio 2018);

VISTA la sentenza della Corte di Cassazione n° 25083 del 10.10.2018 che sostiene che l'applicazione della disposizione contrattuale di conferimento di posizione organizzativa da parte dell'amministrazione non costituisce esercizio di un potere di organizzazione ma "adempimento di un obbligo di ricognizione e di individuazione degli aventi diritto che, trovando fondamento nella disciplina pattizia, non può che avere natura paritetica". **La Corte afferma che, ai fini del conferimento delle posizioni organizzative, l'amministrazione è tenuta al rispetto dei criteri di massima** indicati dalle fonti contrattuali ed all'osservanza delle clausole generali di correttezza e buona fede, applicabili alla stregua dei principi di imparzialità e di buon andamento di cui all'art. 97 Cost., "senza tuttavia che la predeterminazione dei criteri di valutazione comporti un automatismo nella scelta, la quale resta rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro, che non è comunque chiamato a svolgere una valutazione comparativa".

RILEVATO che il segretario comunale ha predisposto detti criteri e che gli stessi sono stati sottoposti al Nucleo di valutazione;

DATO ATTO che è stata disposta apposita informativa alla RSU e alle OO.SS. per eventuale confronto con le OO.SS. (art. 5, comma 3, lett. d) e e), del CCNL);

VISTE le proposte formulate sotto la lettera "A" e "B" che si ritengono meritevoli di approvazione in quanto:

- sono rispettose dei criteri generali contenuti nel CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 e del regolamento inherente l'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- contengono criteri oggettivi condivisibili riguardanti le modalità di conferimento e

pesatura delle posizioni organizzative;

DATO ATTO, inoltre, che in sede di contrattazione del CCDI 2018-2020 all'art.5 sono stati definiti i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;

Viste le pesatura effettuata, in applicazione dei criteri definiti negli allegati al presente atto, dal Segretario Comunale in collaborazione con il NdV sia per l'indennità di posizione che per l'indennità di risultato, come di seguito riportate;

DATO ATTO che l'individuazione delle fasce di che stabiliscono i coefficienti per la retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato sono state definite nel rispetto dell'art.67 c.7 del CCNL 2018-2020 che prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 che stabilisce che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*.

Tali fasce potranno essere riviste a seguito della abrogazione o decadenza della norma sopra citata e di conseguenza potranno essere modificati i parametri delle fasce delle indennità;

VISTO l'art. 48 del TUEL;

ACQUISITI i pareri favorevoli del responsabile del servizio interessato e di ragioneria in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Ad unanimità di voti, espressi per alzata di mano,

D E L I B E R A

1. per le motivazioni in premessa esposte e che si intendono di seguito riportate, di approvare i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (art. 14 del CCNL 21 maggio 2018), nonché di quelli per la graduazione dell'indennità di posizione e di risultato da assegnare alle posizioni organizzative di cui agli allegati sub. "A" e "B";
2. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL.



COMUNE DI VALLE SALIMBENE

PROVINCIA DI PAVIA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCÀ DEGLI INCARICHI DI POSIZIOE ORGANIZZATIVA (ART.14 CCNL 21.05.2018) E PER LA GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO. (ART.15 CCNL 21.05.2018)
PESATURA PO - APPROVAZIONE**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi del comma 1, articolo 147 bis del D.lgs 18.08.2000, n. 267

Valle Salimbene, lì 07/03/2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Umberto Fazia Mercadante

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi del comma 5, articolo 153 del D.lgs 18.08.2000, n.267

Valle Salimbene, lì 07/03/2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Viola Stefano

PARERE DI COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi del comma 5, articolo 153 del D.lgs 18.08.2000, n.267

Valle Salimbene, lì 07/03/2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Viola Stefano

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
Gatti Comini Velea Daniela Maria

Il Segretario Comunale
Dott. Umberto Fazia Mercadante

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
n. _____ del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal _____ al _____, come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO

Il Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Valle Salimbene, li _____

Il Segretario Comunale
Dott. Umberto Fazia Mercadante

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ'

Si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, decorso il temine di 10 giorni dalla data di pubblicazione.

Il Segretario Comunale
Dott. Umberto Fazia Mercadante

CRITERI PER LA NOMINA E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1 Finalità

1. Il presente manuale è volto a disciplinare criteri e modalità per l'istituzione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.
2. Le posizioni organizzative costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente. Sono istituite dall'Ente, nel rispetto della vigente disciplina, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale.

Art. 2 Destinatari

Il presente manuale costituisce stralcio del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi come da ultimo modificato ed integrato con Deliberazione n. 88 del 29.12.2016.

Art. 3 Tipologie di incarico

1. Le posizioni organizzative sono incarichi a termine, rinnovabili, aventi a oggetto lo svolgimento di funzioni direttive di particolare complessità e caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza oppure di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa si distinguono in gestionali e professionali, in relazione al contenuto delle prestazioni ed alla relativa responsabilità 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 formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da *curriculum*.
3. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie della categoria.

Art. 4 Graduazione degli incarichi

I criteri per la graduazione degli incarichi sono approvati con deliberazione di G.C.;

Art. 5 Requisiti generali per l'accesso agli incarichi

1. Le posizioni organizzative sono conferibili al personale di categoria D dipendente dell'Ente o mediante convenzione o contratto ex art.110 TUEL
2. In deroga a quanto previsto dal comma precedente, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
3. L'ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

4. L'incarico di P.O. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno sulla base della valutazione da parte del Sindaco che terrà conto delle funzioni che dovrà espletare la PO;

Art. 6 Procedure di conferimento degli incarichi

1. Per la copertura di un incarico di posizione organizzativa, il Sindaco prende in esame i dipendenti appartenenti al corrispondente profilo professionale. Analizza quindi i curricula ed eventualmente i fascicoli personali dei possibili aspiranti (comprese le schede di valutazione della performance individuale) in relazione al profilo di ruolo dell'incarico da affidare tenuto conto dei seguenti fattori:

- natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
- requisiti culturali posseduti;
- attitudini e le capacità professionali;
- esperienze acquisite.

2. Sulla base delle suddette valutazioni e di un eventuale colloquio, volto ad approfondire con i possibili aspiranti gli aspetti tecnico motivazionali, il Sindaco individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.

3. L'Ente adotta modalità procedurali volte a dare diffusione, anche mediante pubblicazione in apposita sezione del sito internet aziendale, delle mappature degli incarichi di posizione organizzativa esistenti nell'ente.

4. Il Sindaco adotta direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente, di categoria D, da incaricare;

5. In caso di gestione associata, *ex art. 30 TUEL*, verranno presi in considerazione tutti i dipendenti che soddisfano i requisiti richiesti, presenti negli enti convenzionati. La nomina viene effettuata dal Sindaco del comune capo-convenzione, nel rispetto delle norme convenzionali intervenute tra gli enti e delle presenti disposizioni.

Art. 7 Conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato del Sindaco che identifica:
o le peculiarità professionali specifiche e le attività attribuite alla funzione;

o il suo valore economico annuo sulla base della pesatura effettuata;

o i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico;

2. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

Art. 8 Durata degli incarichi

1. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno durata triennale (massimo tre anni). È fatta salva una diversa minor durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative.

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

o passaggio a rapporto di lavoro a tempo parziale nel caso che il Sindaco ne valuti la compatibilità ai sensi dell'art. 5 c. 4 sopra riportato;

o cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

o revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo art. 10;

o rinuncia all'incarico da parte del titolare, prevista al successivo art. 12;

3. L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico ed in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.

Art. 9 Valutazione dei risultati e delle attività

1. Secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e regolamentare, 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;

2. La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione dell'indennità di risultato secondo i regolamenti e le discipline vigenti tempo per tempo.
4. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

Art. 10 Revoca dell'incarico

1. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza per:
 - a) valutazione annuale gravemente negativa inferiore ad un punteggio di 60 su 100;
 - 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;
2. La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita dell'indennità 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.

Art. 11 Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione

1. 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 indennità di funzione.
2. 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 e quanto previsto nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. 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/2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;
La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.
3. L'Ente può altresì attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente di categoria C.

Art. 12 Rinuncia all'incarico

1. Il titolare di posizione organizzativa può rinunciare, solo qualora non sia apicale nell'area, all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 30 giorni.
2. È, in ogni caso, facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

Art. 13 Norme transitorie e finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione;
2. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL RISULTATO

In coerenza con le indicazioni del contratto collettivo nazionale, per gli incarichi di posizione organizzativa, si definisce un sistema di graduazione basato sui seguenti due elementi generali di valutazione:

A) Complessità organizzativa: questo fattore si manifesta nella rilevanza rispetto agli obiettivi strategici e nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere, sub specie di intensità delle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ente; esso si pone in relazione con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti; esso misura altresì il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate alla posizione organizzativa.

B) Responsabilità: questo fattore rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso alla Gestione dei dipendenti e delle risorse economiche; esso si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture.

* * *

Tutti gli elementi di valutazione, quali quelli sopra elencati sono stati descritti e quindi per ciascun dei 6 elementi di valutazione è stato sviluppato un apposito sistema di ponderazione articolato **in parametri di apprezzamento** ai quali è stato attribuito uno specifico punteggio, così come sotto riportato.

Come evidenziato in questo allegato, si è deciso di pesare maggiormente il macroelemento della “Complessità organizzativa” ed in particolare, fra i suoi sottoelementi, il criterio della “Rilevanza rispetto agli obiettivi strategici” (max punti 15) e la “Rilevanza del supporto interfunzionale” (max punti 10) in quanto rispettano le priorità sulla base delle quali l'amministrazione ha deciso di individuare le posizioni organizzative.

Tutti gli altri criteri sono stati valutati con graduazione decrescente da un max di punti 5 ad un max di punti 3.

Il punteggio massimo conseguibile da ciascuna posizione organizzativa sottoposta a valutazione corrisponde, pertanto, a **punti 40** (ipotesi in cui la posizione organizzativa consegua, relativamente ad ogni specifico elemento di valutazione il massimo punteggio possibile).

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	PUNTI
1 - Rilevanza rispetto agli obiettivi strategici: riconosce l'importanza della posizione in relazione al programma dell'Amministrazione	max 15
1.1 -MASSIMA	15
1.2 -ELEVATA	13
1.3 - ALTA	10
1.4 -MEDIA	5
1.5 -LIMITATA	1
2 - Rilevanza del supporto interfunzionale: rileva il contributo che la posizione reca a tutta l'attività dell'Ente	max 10
2.1 -FONDAMENTALE (Sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso e costante a tutte le aree dell'ente)	10

2.2 -ELEVATO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso limitato ad alcune aree dell'ente)	9
2.3 -AMPIA (Sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso limitato ad alcune aree dell'ente)	8
2.4 - MEDIO ALTO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso saltuario)	7
2.5 -MEDIO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo semplice e costante a tutte le aree dell'ente)	6
2.5 - MODESTO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo semplice e costante limitato ad alcune aree dell'ente o di tipo complesso saltuario a tutte le aree dell'ente)	4
2.6 - LIMITATO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo semplice, saltuario e limitato ad alcune aree dell'ente)	2
3 - Complessità delle relazioni esterne: afferisce a quelle posizioni che interagiscono costantemente o con elevata frequenza sia con i cittadini che con altre istituzioni equi- o sovraordinate, oppure con importanti referenti della realtà territoriale	max 5
3.1 -Frequenza costante ed elevata criticità	5
3.2 -Frequenza saltuaria ad elevata criticità	4
3.3 -Frequenza saltuaria e media criticità	3
3.4 -Frequenze limitate e media criticità	2
3.5 -Frequenze limitate e bassa criticità	1
4 - Ampiezza e complessità delle conoscenze e delle competenze: esplicita il raggio e la profondità delle conoscenze tecniche e delle competenze gestionali e relazionali richieste per la posizione	max 4
4.1 - Multidisciplinari ad ampio spettro	4
4.2 -Multidisciplinari	3
4.3 -Monodisciplinari ad ampio spettro	2
4.4 -Monodisciplinari	1
RESPONSABILITÀ'	
5 - Risorse economiche gestite	max 3
5.1 - superiori a 2 milioni	3
5. 2 - superiori ad 1 fino a 2 milioni	2
5. 3 - sino ad 1 milione	1
6 - Gestione risorse umane	max 3
6.1 - superiori a 2 dipendenti	3
6.2 - sino ad 2 dipendente	2
6.3 - sino ad 1 dipendente	1
TOTALE MAX PUNTI	40

DETERMINAZIONE DELLA POSIZIONE DI RETRIBUZIONE E INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE DI VALUTAZIONE

La retribuzione di posizione è attribuita sulla base dei punti attribuiti alla specifica posizione o meglio del coefficiente economico di valutazione mediante la seguente formula: €.16.000,00 : punti massimi teorici x punti attribuiti alla specifica posizione di Cat. D oppure €.9.500,00 per la Cat. C. E' stato rilevato, però, che detto sistema di valutazione, così come interpretato, pur risultando, da un lato, assai obiettivo, pecca dal lato opposto di smodata scientificità e conseguente rilevante rigidità applicativa.

Si è ritenuto pertanto opportuno, in tal senso, introdurre quale elemento correttivo l'istituzione di una tabella rappresentativa di fasce, con forcille di coefficienti economici di posizione ricompresi fra un valore minimo ed un valore massimo, cui far corrispondere la medesima retribuzione accessoria.

Sono state create, pertanto, 6 fasce suddivise per coefficienti economici considerando sino a 20 punti il coefficiente a cui corrispondere il minimo di €. 5.000,00 per la Cat. D ed euro 3.000,00 per la Cat. C e delle fasce intermedie sino a punti 40 quale coefficiente massimo per la retribuzione di €.16.000,00 per la Cat. D ed euro 9.500,00 per la categoria C.

	FASCE CAT D		FASCE CAT C
PUNTI sino ed uguale a 20	€ 5.000,00	PUNTI sino ed uguale a 20	€ 3.000,00
PUNTI da 21 a 24 compreso	€ 6.000,00	PUNTI da 21 a 23 compreso	€ 4.000,00
PUNTI da 25 a 28 compreso	€ 8.000,00	PUNTI da 24 a 26 compreso	€ 5.000,00
PUNTI da 29 a 31 compreso	€ 9.000,00	PUNTI da 27 a 30 compreso	€ 6.000,00
PUNTI da 32 a 36 compreso	€ 11.375,00	PUNTI da 31 a 36 compreso	€ 8.000,00
PUNTI da 37 a 40	€ 16.000,00	PUNTI da 37 a 40	€ 9.500,00

RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Come stabilito dall'art. 7, c. 4, lettera v) del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, che prevede che nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O., in sede di CCDI all'art.5 - Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative - sono stati definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:

Del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento di cui precedente comma, una somma pari al 15%, è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative D ;

Si da atto che è in essere una convenzione di vigilanza dal 2016 nella quale è stabilito che il responsabile dell'area di vigilanza dura in carica un anno ed è individuato attraverso la conferenza dei Sindaci con decreto del presidente di attribuzione di responsabilità. Una somma pari al 20% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato della posizione organizzativa C. Ogni Comune facente parte della convenzione corrisponde al Comune capo convenzione una quota dell'indennità e di risultato erogata al responsabile del servizio con i criteri Previsti nella convenzione stessa;

Le risorse di cui sopra, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.

I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:

- a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene proporzionata sulla base:
 - della strategicità degli obiettivi di ogni Area/Servizio come riportato nel PDO approvato dalla Giunta annualmente se individuata dalla Giunta Comunale;
 - dalla % di gradazione dell'indennità di posizione di ogni singola PO
- b) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale riportata nella scheda di valutazione individuale elaborata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.

Il Segretario Comunale
Dott. Umberto Fazia Mercadante