



# COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

Provincia di Pavia

Via Roma, 4  
Tel. 0385.75014 – Fax 0385.75014  
Cod. Fisc. 01756890180

**N. 32 Reg. Delib.  
del 05/03/2019**

**COPIA**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (art. 14 CCNL 21 maggio 2018) e per la graduazione dell'indennità di posizione e di risultato (art. 15 CCNL 21 maggio 2018) - Pesatura PO - Approvazione

L'anno duemiladiciannove, addì cinque del mese di marzo, alle ore venti e minuti trenta, nella sala delle adunanze del Palazzo Comunale, osservate tutte le formalità prescritte dal D.Lgs. n. 267/2000 e dallo Statuto comunale vigente, è stata oggi convocata in seduta la GIUNTA COMUNALE.

Presiede il Sindaco VERCESI CESARINO.

Su numero tre componenti risultano i seguenti presenti e assenti:

Cognome e Nome	Carica	Presente
VERCESI CESARINO	Sindaco	Si
BRANDOLINI PAOLA	Vice Sindaco	Si
DACREMA MONICA	Assessore	Si
Totale PRESENTI		3
Totale ASSENTI		0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione.

Il Sig VERCESI CESARINO, in qualità di Sindaco, assunta la presidenza, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

## 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. 25 del 30.1.2019 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 inviata 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 inerente 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;

VISTO l'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”*.

DATO ATTO che la pesatura effettuata prevede un incremento del fondo delle PO di €. 3.387,39 rispetto al tetto previsto dal sopra citato art.23 c.2 del D.lgs 75/2017;

VISTO l'art. 11-bis. – (Misure di semplificazione in materia contabile in favore degli enti locali) – della L.12/2019 che al comma 2 ha previsto :

2. Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, **per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa** di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali – Triennio 2016-2018, **limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni** successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito **a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.**

DATO ATTO che questo ente con meno di 1.000 abitanti, ai sensi dell'art.562 della L.296/2006, ha una capacità assunzionale pari al numero delle cessazioni dei dipendenti dall'anno 2006 e non sostituiti;

RITENUTO, pertanto, di interpretare il sopra citato art.11 bis nel senso che le capacità assunzionali anche per i Comuni sotto i 1.000 abitanti debbano essere trasformate in “valore finanziario”:

VISTI i conteggi predisposti dal servizio finanziario da cui risulta che questa amministrazione ha ancora una capacità assunzionale pari a €. 26.999,17 sulla base del seguente prospetto di calcolo:

CESSAZIONE	CAT	TABELLARE ATTUALE
2014	D3	€ 27.572,85
2018	B3	€ 20.652,45
TOT		€ 48.225,30
ASSUNZIONE	CAT	TABELLARE ATTUALE
2018	B3	€ 20.652,45
2018	1/36 B3	€ 573,68
TOT		€ 21.226,13
DIFFERENZA		€ 26.999,17

RITENUTO di utilizzare €. 3.387,39 per incrementare il fondo delle PO riducendo a €. 23.611,78 le risorse per capacità assunzionale;

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,

### DELIBERA

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" parte integrante sostanziale del presente atto;
2. di approvare le pesature delle PO 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:

PESATURA PO 2019		punti	AREA FINANZA E AMMINISTRATIVA - CAT. C	AREA TERRITORIO - CAT. D ART.110 C.2	POLIZIA LOCALE SEGRETARIO COMUNALE	SPESA x PO 2019
COMPLESSITA' TECNICO - ORGANIZZATIVA	1 - Rilevanza della posizione rispetto alla strategicità dell'Amministrazione	0-1-5-10-13-15	15	15	Indennità ricompresa nella maggiorazione della posizione	
	2 -Rilevanza del supporto interfunzionale	0-2-4-6-7-8-9-10	9	7		
	3 -Complessità delle relazioni esterne	0-1-2-3-4-5	3	5		
	4 - Ampiezza e complessità delle conoscenze e delle competenze	0-1-2-3-4	4	4		
RESPONSABILITA'	5 - Gestione risorse finanziarie	0-1-2-3	3	1		
	6 - Gestione risorse umane	0-1-2-3	2	2		
TOT PUNTI		40	36	34	0	
FASCE CAT D		FASCE CAT C	€ 7.000,00	€ 12.908,00	€ -	€ 9.509,89
PUNTI sino a 20	€ 5.000,00	€ 3.000,00		ART.110 C.2 PT h 7 sett. € 2.509,89		
PUNTI da 21 a 25 compreso	€ 5.165,00	€ 4.000,00				
PUNTI da 26 a 30 compreso	€ 8.000,00	€ 5.000,00				
PUNTI da 31 a 33 compreso	€ 9.500,00	€ 6.000,00				
PUNTI da 34 a 36 compreso	€ 12.908,00	€ 7.000,00				
PUNTI da 37 a 40	€ 16.000,00	€ 9.500,00				

<b>Indennità di risultato</b>	<b>APPLICAZIONE CRITERI</b> - non vi è differenza nella pesatura degli obj; - 20% del fondo PO suddiviso in proporzione : pari al 25% della indennità di PO.	€ 1.750,00	€ 627,47	€ -	€ 2.377,47
TOT					€ 11.887,36

3. di dare atto che la capacità assunzionale dell'ente verrà ridotta di €. 3.387,39 per incrementare il fondo delle posizioni organizzative;
4. di dare atto che il Sindaco conferirà la posizione organizzativa ai dipendenti, sulla base dei criteri approvati, mediate apposito atto;
5. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL.

# 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. 4 del 27.1.2017.

## 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 C dipendente dell'Ente.

2. In deroga a quanto previsto dal comma precedente, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria C, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art.110 TUEL anche a personale della categoria D, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

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 inconfiribilità 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 C, 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 del dell'incarico.

#### **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.

ALLEGATO B)

## 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 conseguia, relativamente ad ogni specifico elemento di valutazione il massimo punteggio possibile).

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	PUNTI
1 - <b>Rilevanza rispetto agli obiettivi strategici</b> : 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 - <b>Rilevanza del supporto interfunzionale</b> : 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 - MEDIAO-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
<b>3 - Complessità delle relazioni esterne:</b> 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
<b>4 - Ampiezza e complessità delle conoscenze e delle competenze:</b> 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
<b>RESPONSABILITA'</b>	
<b>5 - Risorse economiche gestite</b>	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
<b>6 - Gestione risorse umane</b>	max 5
6.1 - superiori a 2 dipendenti	3
6.2 - sino ad 2 dipendente	2
6.3 - sino ad 1 dipendente	1
<b>TOTALE MAX PUNTI</b>	<b>40</b>

## **DETERMINAZIONE DELLA POSIZIONE DI RETRIBUZIONE E INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE DI VALUTAZIONE**

La retribuzione di posizione per la categoria C è attribuita sulla base dei punti attribuiti alla specifica posizione o meglio del coefficiente economico di valutazione mediante la seguente formula: da € 9.500 : punti massimi teorici attribuita alla specifica categoria 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 forcelle 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 €.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 €.9.500,00 per la Cat. C.

	FASCE CAT D	FASCE CAT C
PUNTI sino a 20	€ 5.000,00	€ 3.000,00
PUNTI da 21 a 25 compreso	€ 5.165,00	€ 4.000,00
PUNTI da 26 a 30 compreso	€ 8.000,00	€ 5.000,00
PUNTI da 31 a 33 compreso	€ 9.500,00	€ 6.000,00
PUNTI da 34 a 36 compreso	€ 12.908,00	€ 7.000,00
PUNTI da 37 a 40	€ 16.000,00	€ 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 20%, è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative;*

*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*

L'applicazione dei criteri per calcolare l'indennità di risultato delle PO verrà effettuata dal Segretario Comunale in collaborazione con il NdV.

Il Segretario Comunale  
Dott. Umberto Fazio Mercadante



# COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PV

## Delibera Giunta Comunale N.32 del 05/03/2019

**Oggetto:**

**Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (art. 14 CCNL 21 maggio 2018) e per la graduazione dell'indennità di posizione e di risultato (art.15 CCNL 21 maggio 2018) - Pesatura PO - Approvazione**

Sulla deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 i pareri di cui al seguente prospetto:

<b>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI</b>	In ordine alla regolarità tecnica: FAVOREVOLE..... ..... Data 5.3.2019  IL RESPONSABILE F.to Dott. Umberto Fazia Mercadante
<b>IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA</b>	In ordine alla regolarità contabile: FAVOREVOLE..... ..... Data 5.3.2019  IL RESPONSABILE F.to Maria Cristina Torreggiani

Fatto, letto e firmato.

**IL SINDACO**  
f.to VERCESI CESARINO

**IL SEGRETARI COMUNALE**  
f.to Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione in data odierna viene pubblicata in copia mediante affissione all'Albo Pretorio Comunale, pubblicazione online, ove resterà per 15 giorni consecutivi.

San Damiano al Colle, li 21 MAR. 2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE

---

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

Si dà atto che la presente deliberazione contestualmente all'affissione all'Albo, pubblicazione online, viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari per la relativa comunicazione.

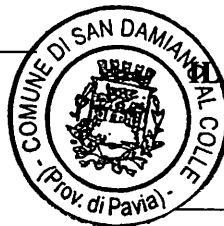
San Damiano al Colle, li 21 MAR. 2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE

---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

San Damiano al Colle, li \_\_\_\_\_



**IL SEGRETARIO COMUNALE**

0

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 – comma 3 - del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (dopo il decimo giorno di pubblicazione).

San Damiano al Colle, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**