



# Comune di Nocera Terinese

Provincia di Catanzaro

ORIGINALE

N. 109 del Reg. Delibere

del 07-11-2024

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **MODIFICA AL REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

L'anno duemilaventiquattro addì sette del mese di novembre alle ore 13:00 presso , appositamente convocata dal Sindaco con l'osservanza delle modalità prescritte, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Presente/Assente

Russo Saverio	Sindaco	Presente
Guido Sergio	Assess/Vice Sindaco	Presente
Mendicino Giuseppe	Assessore	Presente
Bifano Eleonora	Assessore	Assente
Macchione Teresa	Assessore	Presente

**Partecipa il Segretario Comunale, Francesca Ganci**

Il **Sindaco**, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'atto con oggetto sopra indicato.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA

<b>Oggetto:</b>	<b>MODIFICA AL REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.</b>
-----------------	--

#### Premesso che:

- l'art. 12, comma 1, CCNL 16/11/2022 stabilisce che " Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate rispettivamente:
  - 1) Area degli operatori;
  - 2) Area degli operatori esperti;
  - 3) Area degli istruttori;
  - 4) Area dei Funzionari e dell' elevata qualificazione;
- Il successivo art. 13, commi 1, 2 e 3 stabilisce che:
  - 1) *Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all' attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successive alla sottoscrizione definitive del presente CCNL.;*
  - 2) *Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).*
  - 3) *"Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.»;*
- l'art. 78, c.3, sancisce che:
  - 1) *«3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norme di prima applicazione), il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella B di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:
    - a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;
    - b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";*
  - 2) *Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.*

3) *Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, cessano di essere corrisposte le posizioni economiche previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale.»;*

**Evidenziato inoltre che** a seguito di quanto previsto dall'art. 79 "Fondo risorse decentrate costituzione" le quota di risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 con decorrenza dal 1° aprile 2023 incrementano la parte stabile del fondo delle risorse decentrate; • • • della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare; dei requisiti culturali posseduti; delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti;

**Considerato che** l'art. 17 del suddetto contratto stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 18.000,00 euro per tredici mensilità, 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;

**Rilevato** che è necessario provvedere alla modifica del vigente Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative con adeguamento degli importi sopra riportati ai fini della pesatura delle posizioni in linea con le disposizioni contrattuali vigenti;

**Richiamato** l'art. 5 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, il quale disciplina la struttura organizzativa dell'Ente, articolata in Aree di diversa entità e complessità;

**Dato atto che allo** stato attuale, la struttura organizzativa di questo Comune si articola in cinque Aree Funzionali: Area Amministrativa; Area Finanziaria; Area Urbanistica; Area Tecnica LL.PP.; Area di Polizia Locale;

**Evidenziato che:**

- la Responsabilità dell'Area Amministrativa è stata attribuita al Dipendente di ruolo Sig.ra Giuliana Cembalo, Cat. C5, giusto decreto Sindacale n. 09 del 01/08/2024;
- la Responsabilità dell'Area Finanziaria e del Personale è stata attribuita al Sindaco, Geom. Saverio Russo, con deliberazione n. 4 del 30.11.2023;
- La Responsabilità dell' Area di Polizia Locale è stata attribuita al Sindaco, Geom. Saverio Russo, con deliberazione n. 62 del 20.06.2024;
- La Responsabilità dell'Area Tecnica LL.PP. è stata attribuita all' Ing. Mariolina Pastore con decreto sindacale n. 3 del 01.02.2024;
- La Responsabilità dell'Area Urbanistica è stata attribuita all' Arch. Giuseppe De Caria con decreto sindacale n. 10 del 01.08.2024;

Ritenuto dover modificare gli artt. n. 5 e 6 del Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative ai fini dell'aggiornamento degli importi spettanti per retribuzione di posizione secondo quanto disposto dal nuovo CCNL, pari ad € 5.000,00, nel minimo, ed € 18.000,00 nel massimo, per le posizioni di Cat. "D" e ed € 3.000,00, nel minimo, ed € 9.500,00, nel massimo, per le posizioni attribuite al personale di cat. "C";

**Visto**, altresì, l'art. 5 del CCNL, secondo cui soltanto i criteri per il conferimento e la revoca delle Posizioni Organizzative sono oggetto di informazione ai fini dell'attivazione del confronto;

**Visti:**

- il decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267;
- il decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento comunale di contabilità;
- il PTPCT 2023/2025 confermato con deliberazione di G.C. n.2 del 17.01.2024 ;

- Vista la proposta di deliberazione di che trattasi con accluso lo schema del Regolamento di cui sopra, per come predisposti dal Segretario comunale d'intesa con il Responsabile dell'Area Amministrativa ;  
**Vista** la propria competenza in ordine all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48 del D. L.gs 267/2000;  
**Acquisiti** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile resi dai Responsabili dei Servizi Interessati ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione, allegati alla presente ,quale parte integrante e sostanziale;  
Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge;

### **PROPONE DELIBERARE**

Per le motivazioni in premessa esposte e che si intendono di seguito riportate,

1. **Di modificare** gli articoli 5 e 6 ed il punto 3 dell'allegato "A"- Sistema delle pesature delle posizioni organizzative - come risultante dal testo modificato dal Regolamento approvato con deliberazione n. 97 del 18.08.2020 per la Graduazione, Conferimento e Revoca delle Posizioni Organizzative.
2. **Di pubblicare** il presente atto sul sito istituzionale all'albo pretorio on-line e nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezioni di 1 livello " Disposizioni Generali" e "Personale".
3. **Di dare atto** che le modifiche al Regolamento di cui all'oggetto entrano in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione del presente atto.
5. **Di dichiarare** con separata votazione unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

### **IL RESPONSABILE PROPONENTE**

*(Sottoscritto con firma digitale)*

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

*Oggetto:* **MODIFICA AL REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

**Regolarità Tecnica**

In ordine alla Regolarità Tecnica si esprime parere Favorevole

Comune di Nocera Terinese. 07-11-2024

IL RESPONSABILE SETTORE PROPONENTE

*Giuliana Cembalo*  
(Sottoscritto con firma digitale)

**Regolarità Contabile**

In ordine alla Regolarità Contabile si esprime parere Favorevole

Comune di Nocera Terinese. 07-11-2024

IL RESPONSABILE SETTORE RAGIONERIA

*Geom. Saverio Russo*  
(Sottoscritto con firma digitale)

**LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTA** la proposta di deliberazione relativa all'oggetto predisposta dal RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA, corredata dal parere Favorevole in ordine alla Regolarità Tecnica di cui agli articoli 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

**VISTA** la predetta proposta di deliberazione corredata, altresì, dal parere Favorevole in ordine alla Regolarità Contabile di cui agli articoli 49, comma 1 e 147 bis comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

**VALUTATA** l'allegata proposta di deliberazione e ravvisata la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 267 del 2000;

**VISTO** lo Statuto Comunale;

**ACQUISITO** il preventivo parere Favorevole in ordine alla **Regolarità Tecnica**, reso ai sensi degli articoli 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e 147 bis, come modificati e integrati dal D.L. 174 del 2012, convertito in legge n. 213 del 2012, allegati al presente atto;

**ACQUISITO** il preventivo parere Favorevole in ordine alla **Regolarità Contabile**, reso ai sensi degli articoli 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e 147 bis, come modificati e integrati dal D.L. 174 del 2012, convertito in legge n. 213 del 2012, allegati al presente atto;

con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese;

#### **DELIBERA**

**DI APPROVARE**, a fare propria la proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata e trascritta ad ogni effetto di legge e che si allega alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

Con successiva, separata ed unanime votazione

#### **DELIBERA**

**DI DICHIARARE**, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 109/2024**

Il presente verbale viene letto approvato e sottoscritto:

**IL SINDACO**

*Geom. Saverio Russo*

*(Sottoscritto con firma Digitale)*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*Francesca Ganci*

*(Sottoscritto con firma digitale)*



**COMUNE DI NOCERA TERINESE**  
(PROVINCIA DI CATANZARO)

**REGOLAMENTO**  
**PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE**  
**DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.109 del 07.11.2024

Il presente Regolamento Abroga il Precedente Regolamento approvato con deliberazione di  
G.C. N. 97/2020



## Premessa

Il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022 disciplina *ex novo* l'area delle posizioni organizzative che, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, è riconducibile alla sfera di responsabilità di direzione dei Servizi/Uffici formalmente individuati nel modello organizzativo adottato, quindi, il vertice dell'organizzazione amministrativa.

### Art.1 - Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

2. 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.

### Art.2 - Struttura dell'Ente e posizioni organizzative

1. Nell'ambito della struttura dell'Ente, sono istituite posizioni di lavoro per l'esercizio di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità (Aree), caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e dall'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

2. All'incarico della responsabilità di Area compete una retribuzione di posizione determinata secondo i criteri definiti dalla metodologia prevista nel presente Regolamento, in attuazione degli artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018.

3. Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

### Art.3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le

competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale.

2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.

3. nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o presso servizi in convenzione, ferma la disciplina generale, al dipendente può essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del CCN, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro.

#### **Art.4 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative**

1. In base a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del vigente CCNL 2016-2018 relativo al comparto Funzioni Locali, la responsabilità delle strutture apicali, previa verifica delle capacità professionali di cui al comma 5 del precedente articolo, è conferita al personale inquadrato nella Categoria D.
2. Ove 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. Il conferimento di posizione organizzativa a personale della categoria C è ammesso 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.

#### **Art.5- Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale Categoria D**

1. Il trattamento economico accessorio del personale di categoria D titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente del CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa effettuata secondo le modalità e i criteri stabiliti nel presente regolamento.
3. La predetta retribuzione è applicabile anche all'ipotesi eccezionale prevista ai commi 2 e 3 del precedente articolo 3, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000, salvo, ove sussistano i presupposti, l'attribuzione dei compensi aggiuntivi di cui all'art. ~~13~~ del vigente CCNL.

4. Qualora la **posizione organizzativa** sia affidata a dipendenti con rapporto di lavoro parziale e comunque non inferiore al 50%, il valore dell'indennità di posizione deve essere riproporzionato in relazione all'orario di lavoro effettivamente svolto.
5. L'Ente definisce con il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale 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 istituite.
6. Nell'ipotesi di cui al punto 4 il riproporzionamento della retribuzione di risultato consegue in via automatica.

#### **Art.6- Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria C**

1. Nell'ipotesi richiamata dal comma 2 dell'art. 3, il trattamento economico accessorio del personale di categoria C titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL. Tale retribuzione esclude ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi incluso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa effettuata secondo le modalità e i criteri stabiliti nel presente regolamento.
3. L'Ente definisce con il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale 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 istituite.

#### **Art. 7- Disposizioni particolari per l'ipotesi di incarico ad interim di P.O. a personale già incaricato di P.O.**

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 sola retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore compenso la cui misura può variare dal 15% al 25% della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. I criteri per la definizione della percentuale di detto compenso sono previsti nel **Sistema di misurazione e valutazione della performance** dell'Ente, e tengono conto della complessità delle attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, della graduazione dell'incarico di P.O. conferito *ad interim* e del grado di conseguimento degli obiettivi.

#### **Art.8- Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'**allegato A**, così articolati: a) complessità organizzativa, b) professionalità richiesta, c) autonomia gestionale.
2. Ciascuno dei parametri si articola in fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato

di seguito:

- a. complessità organizzativa (max 40)
  - b. professionalità richiesta (max 20)
    - i. e) autonomia gestionale (max 40)
3. Una volta assegnata la retribuzione di posizione la stessa può essere aggiornata qualora si verificano mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale in relazione al PEG, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano un aumento o diminuzione del punteggio.
4. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatesi in via di fatto.

#### **Art. 9- Incarico e revoca della posizione organizzativa**

1. Il Sindaco, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il PEG, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018.

2. Per il conferimento dell'incarico sono definiti specifici requisiti professionali, coerenti con il ruolo da ricoprire e collegati alle esperienze di servizio e formative, non tralasciando altri aspetti ritenuti utili, diversificati in relazione alla tipologia di posizione organizzativa e, se rilevante, ai contenuti di ciascuna tipologia riguardo alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare (funzione della posizione organizzativa).

Sono quindi individuati i seguenti requisiti:

**a) esperienza, in particolare collegata:**

- alla direzione di Uffici;
- alla gestione di risorse;
- alla variegata tipologia di attività;
- alla tipologia di provvedimenti istruiti o prodotti realizzati;
- alla tipologia di responsabilità esercitate, in termini di istruttoria, adozione.ecc.;

**b) formazione, in particolare derivante:**

- dal livello scolastico posseduto;
- dalle specializzazioni conseguite;
- dalla formazione aggiuntiva posseduta;

**c) potenziale, in particolare collegata alla valutazione della prestazione:**

- capacità di conseguire i risultati;
- attitudine a ruoli di gestione/studio/ derivante dai comportamenti organizzativi ;
- orientamento all'innovazione e miglioramento del lavoro;
- . di lavorare in gruppo; ecc...).

Ciascun requisito è individuato in via preventiva, al fine di conseguire un corretto riscontro con il curriculum professionale dei possibili candidati.

L'individuazione dell'incaricato è effettuata dal Sindaco sulla base di specifica relazione che riscontra, per ciascun requisito, il possesso della professionalità richiesta.

Nel caso in cui la scelta dell' incaricato coinvolga più collaboratori , e soprattutto se più di uno possiede requisiti idonei e analoghi, la predetta relazione evidenzia, per ciascuno, il possesso della professionalità richiesta e si conclude con la motivazione della scelta finale.

3. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 4 del presente regolamento.

4. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, non possono superare la durata del mandato dell'Amministrazione Comunale e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi , o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi e comunque secondo le previsioni del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

5. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

6. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 5 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.

7. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare , della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### **Art. 10 - Pesatura delle Posizioni Organizzative**

1. La graduazione della retribuzione di posizione è deliberata dalla Giunta Comunale su proposta di pesatura formulata dal Nucleo di Valutazione nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A, utilizzando apposita scheda secondo l'Allegato B.

#### **Art. 11- Sistema di valutazione**

1. L'incarico della responsabilità di settore è sottoposto a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione secondo il Sistema di Misurazione della Performance vigente;
2. A seguito del processo di valutazione annuale è liquidata la componente retributiva di risultato nella misura e nei limiti previsti dalla normativa, dal vigente CCNL e dal Regolamento di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di G.C. n. 12 del 31/01/2018.

#### **Art. 12 - Regime orario**

1. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

#### **Art. 13 - Disposizioni finali- Esecutività -Abrogazioni**

**Il presente Regolamento costituisce appendice del vigente regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.**

**Per le norme nello stesso non richiamate, si applicano le norme di legge e della contrattazione nazionale di categoria vigenti in materia.**

**Lo stesso è immediatamente esecutivo ed abroga il precedente Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 08 del 02/07/2019 nonché eventuali altre disposizioni contenute in precedenti atti.**

Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

ALLEGATO "A" - SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1) Complessità organizzativa - punteggio massimo 40

Grado di responsabilità verso l'esterno (max 10 p)

Esercizio di Funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	punti 0
Funzioni caratterizzate prevalentemente da frequenti relazioni con cittadini ed interni	punti da 1 a 5
Funzioni che richiedono prevalentemente relazioni con professionisti o imprese	punti da 6 a 8
Funzioni che prevedono relazioni con utenti, professionisti, imprese ed altre istituzioni	punti 10

Articolazione della struttura assegnata (max 10 p) (%rispetto alla dotazione dell'ente)

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10%	Punti 5
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 10 e 15%	Punti 7
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 15 e 20%	Punti 8
Struttura dotata di un numero di collaboratori superiore al 20%	Punti 10

Entità risorse finanziarie assegnate (max 10 p)

Gestione di tipo ordinario (solo spesa corrente)	Punti 5
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + entrate correnti)	Punti 7
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti)	Punti 8
Gestione di risorse ed elaborazione di documenti di programmazione	Punti 10

Variabilità del sistema normativo di riferimento (max 10 p)

Certezza e stabilità normativa	Punti 0
Frequente variabilità normativa	Punti da 1 a 5
Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	Punti da 6 a 8
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori	Punti 10

2) Professionalità richiesta - punteggio massimo 20

Competenza manageriale e professionale richiesta (max 10 p)

Competenze di tipo generico	Punti 0
La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro	Punti da 1 a 5
La posizione si caratterizza per l'attribuzione di specifiche responsabilità	Punti da 6 a 8
Oltre all'attribuzione di specifiche responsabilità, si avvale anche del supporto di professionisti esterni	Punti 10

**Grado di specializzazione richiesto (max 10 p)**

Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	Punti 0
Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale	Punti da 1 a 5
Attività che richiede specifica professionalità	Punti da 6 a 8
Attività che richiede specifici titoli di studio	Punti 10



### 3) Autonomia gestionale (max fino alla concorrenza di 40)

Attribuzione di 5 punti per ciascuna voce

1. Funzioni di vicesegretario
2. Rilascio di autorizzazioni o concessioni
3. Amministrazione del patrimonio
4. Erogazione di sovvenzioni o contributi
5. Servizi socioassistenziali
6. Attività contrattuale
7. Attività di progettazione
8. Gestione retributiva e contributiva
9. Relazioni con imprese o professionisti
10. Attività di rappresentanza in delegazione trattante
11. Rapporti con organi di controllo e revisione contabile
12. Responsabilità di servizi ad interim nell'ente o presso altri comuni
13. Gestione degli strumenti di pianificazione territoriale
14. Gestione e riscossione dei tributi
15. Assistenza agli organi politici
16. Gestione e controllo degli orari di servizio del personale
17. Funzioni di componente CUC
18. Rapporto con banche ed istituzioni finanziarie

#### Fasce di attribuzione del valore di posizione

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIPENDENTI CATEGORIA C	Meno di (e fino) a 50 punti- Valore retribuzione di posizione 3.000 Euro
	Da 51 a 54 punti - Valore retribuzione di posizione 5.000 Euro
	Da 55 a 60 punti - Valore retribuzione di posizione 5.800 Euro
	Da 61 a 64 punti - Valore retribuzione di posizione 6.300 Euro
	Da 65 a 70 punti - Valore retribuzione di posizione 6.800 Euro
	Da 71 a 74 punti - Valore retribuzione di posizione 7.300 Euro
	Da 75 a 80 punti - Valore retribuzione di posizione 7.800 Euro
	Da 81 a 85 punti - Valore retribuzione di posizione 8.300 Euro
	Da 86 a 90 punti - Valore retribuzione di posizione 8.800 Euro
	Da 91 a 95 punti - Valore retribuzione di posizione 9.300 Euro
Da 96 a 100 punti - Valore retribuzione di posizione 9.500 Euro	

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIPENDENTI CATEGORIA D	Meno di (e fino) a 50 punti- Valore retribuzione di posizione 5.000 Euro
	Da 51 a 54 punti - Valore retribuzione di posizione 5.500 Euro
	Da 55 a 60 punti - Valore retribuzione di posizione 6.000 Euro
	Da 61 a 64 punti - Valore retribuzione di posizione 6.500 Euro
	Da 65 a 70 punti - Valore retribuzione di posizione 7.000 Euro
	Da 71 a 74 punti - Valore retribuzione di posizione 7.500 Euro
	Da 75 a 80 punti - Valore retribuzione di posizione 9.000 Euro
	Da 81 a 85 punti - Valore retribuzione di posizione 10.500 Euro
Da 86 a 90 punti - Valore retribuzione di posizione 12.000 Euro	

	Da 91 a 95 punti - Valore retribuzione di posizione 13.500Euro
	Da 96 a 100 punti - Valore retribuzione di posizione 18.000 Euro

## SCHEDA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SETTORE	NOMINATIVO RESPONSABILE

## DECORRENZA

## 1) Complessità organizzativa - punteggio massimo 40

## 1.1 Grado di responsabilità verso l'esterno (max 10 p)

Esercizio di Funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	
Funzioni caratterizzate prevalentemente da frequenti relazioni con cittadini ed interni	
Funzioni che richiedono prevalentemente relazioni con professionisti o imprese	
Funzioni che prevedono relazioni con utenti, professionisti, imprese ed altre istituzioni	

## Articolazione della struttura assegnata (max 10 p) (%rispetto alla dotazione dell'ente)

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10%	
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 10 e 15%	
Struttura semplice con un numero di collaboratori compreso tra il 15 e il 20%	
Struttura dotata di un numero di collaboratori superiore al 20%	

**Entità risorse finanziarie assegnate (max 10 p)**

Gestione di tipo ordinario (solo spesa corrente)	
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + entrate correnti)	
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti)	
Gestione di risorse ed elaborazione di documenti di programmazione generale	

**Variabilità del sistema normativo di riferimento (max 10 p)**

Certezza e stabilità normativa	
Frequente variabilità normativa	
Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori	

**3) Professionalità richiesta - punteggio massimo 20**

**Competenza manageriale e professionale richiesta (max 10 p)**

Competenze di tipo generico	
La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro	
La posizione si caratterizza per l'attribuzione di specifiche responsabilità	
Oltre all'attribuzione di specifiche responsabilità, si avvale anche del supporto di professionisti esterni	

**Grado di specializzazione richiesto (max 10 p)**

Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	
Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale	
Attività che richiede specifica professionalità	

Attività che richiede specifici titoli di studio	
--	--

#### 4) Autonomia gestionale (max fino alla concorrenza di 40)

Attribuzione di 5 punti per ciascuna voce

1. Funzioni di vicesegretario	
2. Rilascio di autorizzazioni o concessioni	
3. Amministrazione del patrimonio	
4. Erogazione di sovvenzioni o contributi	
5. Servizi socioassistenziali	
6. Attività contrattuale	
7. Attività di progettazione	
8. Gestione retributiva e contributiva	
9. Relazioni con imprese o professionisti	
10. Attività di rappresentanza in delegazione trattante	
11. Rapporti con organi di controllo e revisione contabile	
12. Responsabilità di servizi ad interim nell'ente o presso altri comuni	
13. Gestione degli strumenti di pianificazione territoriale	
14. Gestione e riscossione dei tributi	
15. Assistenza agli organi politici	
16. Gestione e controllo degli orari di servizio del personale	
17. Funzioni di componente CUC	
18. Rapporto con banche ed istituzioni finanziarie	
<b>TOTALE</b>	

#### Riepilogo del punteggio attribuito

1	Complessità organizzativa	
2	Professionalità richiesta	
3	Autonomia gestionale	
	<b>TOTALE GENERALE</b>	

**Data**