



REGIONE SICILIANA

# COMUNE DI MONTALLEGRO

( Libero Consorzio Comunale di Agrigento )

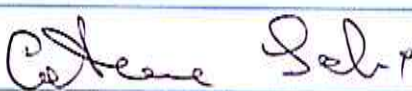


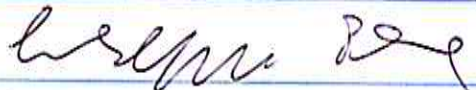
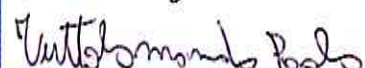
## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. <u>28</u> del registro  data <u>07/05/2019</u>	Regolamento per l'istituzione e la disciplina delle Posizioni Organizzative, ai sensi degli articoli 13, 14, 15 e 18 del CCNL del 21/05/2018. Approvazione.
---	--

L'anno duemiladiciannove, il giorno sette, del mese di maggio, dalle ore 11:30 e ss. , nella sala delle adunanze di questo Comune, regolarmente convocata ai sensi di legge,

## LA GIUNTA MUNICIPALE

si è riunita con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
<b>SCALIA Caterina</b>	Sindaco		
<b>SCHEMBRI VOLPE Francesco</b>	Vice Sindaco		
<b>PIRUZZA Giuseppe</b>	Assessore		
<b>TUTTOLOMONDO Paolo</b>	Assessore		

Assessori assegnati per statuto: 3; in carica: 3.

Stante l'assenza per malattia del Segretario comunale, assiste e partecipa il Vice Segretario Dott. Salvatore Chiara, con funzioni consultive, referenti e di assistenza ai sensi dell'art. 97 del T.U. n. 267/2000.

Assume la presidenza della seduta il Sindaco Gcom. Caterina Scalia, la quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.



## PROPOSTA

Premesso che:

- la separazione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo e funzione di gestione amministrativa costituisce un principio di carattere generale, che trova il suo fondamento nell'art. 97 Costituzione;
- il principio di separazione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo, spettanti agli organi di governo, e funzioni di gestione amministrativa, proprie dei dirigenti o degli incaricati delle funzioni dirigenziali, nei comuni privi di figure dirigenziali, ai sensi dell'art. 51, comma 3 bis della legge 142/90 e s.m.i., costituisce la condizione necessaria per garantire il rispetto dei principi di buona andamento e d'imparzialità della pubblica amministrazione;
- l'art. 4 del D.lgs n. 165/2001, che sancisce il principio della separazione delle funzioni di indirizzo e di controllo, spettanti agli organi di governo, da quelle gestionali, attribuite agli organi burocratici;
- l'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 prevede espressamente l'attribuzione ai responsabili degli Uffici e dei Servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale ed anche in deroga ad ogni diversa disposizione, di tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dall'organo politico ed in particolare gli atti d'Amministrazione e di gestione non solo del personale, ma anche d'assunzione degli impegni di spesa e degli ulteriori atti previsti dall'art. 183 del medesimo D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., nonché ad essi attribuiti dallo Statuto e dai Regolamenti Comunali, o in conformità di questi delegati dal Sindaco;

Visto il nuovo CCNL del 21 maggio 2018;

Rilevato in particolare che:

- l'art. 13, comma 3, testualmente recita: *"Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL."*;
- l'art. 14 prevede la possibilità di conferimento degli incarichi previa determinazione di criteri generali da parte degli enti;

Visto l'art. 5 del CCNL che i criteri per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative sono oggetto di informazione preventiva e di confronto;

Dato atto che con nota p.n. 2450 del 17/04/2019 la bozza del presente regolamento è stata inviata alla RSU dell'ente ed alle organizzazioni sindacali territoriali;

Dato atto che entro il termine previsto dagli artt. 4 e 5 del CCNL 21/05/2019 non è stato richiesto il confronto;

Dato atto che il regolamento predisposto risulta conforme alle direttive dell'Amministrazione comunale per la formulazione di una proposta di pesatura delle posizioni organizzative presenti all'interno dell'Ente, che fosse tale da supportare l'applicazione del CCNL basato sul superamento della tradizionale logica di uniformità dei trattamenti economici a favore di una differenziazione fondata su elementi il più possibili obiettivi, che mettessero in luce la rilevanza della posizione stessa nel contesto ambientale dell'Ente esprimendo, altresì, la relazione esistente tra posizioni di responsabilità e obiettivi strategici dell'Amministrazione;

Considerato che ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate;

Ritenuto di approvare la metodologia per la pesatura delle retribuzioni di posizione e delle retribuzioni di risultato previste, rispettivamente, nelle schede Allegato 1 e Allegato;

Richiamati:

- l'art. 17 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine ai Comuni, come il presente, privi di posizioni dirigenziali;
- l'art. 13 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine all'area delle posizioni organizzative;



- l'art. 14 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine al conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative;
- l'art. 15 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine ai criteri e alla determinazione della retribuzione di posizione e di risultato;

Visto il D.lgs. n. 267/2000 e, in particolare, l'art. 50 c. 10;

Ritenuta la competenza della Giunta comunale a deliberare in ordine al presente proposta;

Acquisito il parere favorevole del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica;

Dato atto che sulla presente proposta non occorre acquisire il parere di regolarità contabile e copertura finanziaria, in quanto la stessa è da intendersi quale atto a valenza generale da cui non derivano oneri diretti a carico del bilancio;

Ritenuta l'urgenza di dare corso al presente atto deliberativo, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, stante l'imminente scadenza del termine previsto dall'art. 13, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

Visto l'O.R.EE.LL.;

#### PROPONE

di approvare preliminarmente le premesse che formano parte integrante e sostanziale del presente atto e che qui si intendono integralmente riportate, e per l'effetto di:

- Approvare il Regolamento per l'istituzione e la disciplina della Posizioni Organizzative, costituito da n. 11 articoli e da n. 2 Allegati, che è allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
- Riservarsi l'adozione di eventuali ed ulteriori provvedimenti in merito;
- Dare atto che il presente atto deliberativo costituisce atto regolamentare e che in caso di contrasto con norme e disposizioni contenute in regolamenti previgenti prevalgono le norme approvate con la presente deliberazione;
- dichiarare il presente atto deliberativo di immediata esecutività.

Addi, 07/05/2019



Il Sindaco proponente

Geom. Caterina Scalia

*[Handwritten signature of Caterina Scalia]*



# COMUNE DI MONTALLEGRO

( Libero Consorzio Comunale di Agrigento )

...

## REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### INTRODUZIONE

1. Il presente regolamento, nel rispetto delle norme contenute negli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL (accordo del 31/03/1999) e delle norme contenute negli artt. 13, 14 15 del CCNL relativo al personale del comparto delle funzioni locali triennio 2016-2018, definisce il sistema di pesatura delle aree delle posizioni organizzative ed i criteri per la nomina dei relativi responsabili.
2. L'area delle Posizioni Organizzative costituisce una posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di direzione di unità organizzative (nel caso del nostro comune denominate Settori) di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
3. La Giunta Comunale, con propria deliberazione di regolamentazione dell'organizzazione degli uffici e dei servizi, provvede ad istituire le aree delle posizioni organizzative ed a individuarne i relativi servizi e gli uffici.

## Pesatura delle Posizioni Organizzative

### Articolo 1

#### Oggetto

1. Il presente titolo definisce il sistema di pesatura delle Aree delle Posizioni Organizzative.
2. La pesatura avviene attraverso l'attribuzione di un punteggio numerico complessivo a ciascuna Posizione Organizzativa. Il punteggio deriva dalla somma dei valori attribuiti ai singoli fattori di valutazione previsti nella scheda di analisi Allegato..

### Articolo 2

#### Soggetti coinvolti nel processo di pesatura delle Aree delle Posizioni Organizzative

1. Il processo di pesatura delle Posizioni Organizzative si realizza attraverso le seguenti fasi:
  - A. **Proposta metodologica:** è la fase in cui il Segretario comunale elabora la proposta di metodologia per la pesatura delle Posizioni Organizzative.
    - *Soggetto attivo:* Segretario comunale e/o Responsabile del personale
  - B. **Confronto sulla proposta di pesatura:** in questa fase, il Segretario comunale assicura il confronto sulla proposta di pesatura con:

☐ la Giunta e il Sindaco;

☐ Nucleo di Valutazione.

Soggetti attivi: Segretario comunale, Sindaco e Giunta, Nucleo di Valutazione (OIV).



**C. Determinazione finale proposta metodologica:** è la fase in cui la Giunta, previa validazione del Nucleo di Valutazione, assume la decisione finale sulla metodologia di valutazione, con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro.

*Soggetti attivi:* Giunta e Nucleo di Valutazione (OIV).

**D. Proposta di pesatura:** in questa fase, il Segretario Comunale e/o il Sindaco applicano la metodologia di pesatura e attribuiscono i punteggi ad ogni posizione e la relativa indennità di retribuzione di posizione.

*Soggetto attivo:* Segretario Comunale, in mancanza il Sindaco.

**E. Determinazione finale pesatura e retribuzioni di posizione:** è la fase in cui la Giunta, previa validazione del Nucleo di Valutazione, delibera la pesatura ed i valori delle retribuzioni di posizione. La Giunta assume tale atto con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro.

*Soggetto attivo:* Giunta e Nucleo di Valutazione (OIV).

### Articolo 3

#### **Indennità di retribuzione di posizione e percentuale retribuzione di risultato**

1. Per gli incarichi di posizione organizzativa la retribuzione di posizione può variare dal limite minimo di € 5.000,00 al limite massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di pesatura stabilite dal presente sistema. L'importo della retribuzione di risultato può variare da un minimo del 15% ad un massimo del 25% della retribuzione della posizione attribuita ed è comunque subordinata alla valutazione della performance.

### Articolo 4

#### **Fattori di valutazione**

1. Per la pesatura delle Posizioni Organizzative, ai sensi dell'art. 15 c. 2 del CCNL 2016-18, sono individuati i seguenti fattori di valutazione, come dettagliatamente indicati nella scheda di analisi Allegato 1:
  - Criteri: complessità organizzativa, min. 28 max 70
  - Parametri di valutazione: rilevanza responsabilità amministrative e gestionali, min. 12 max 30.
2. Il punteggio complessivo massimo raggiungibile, derivante dalla somma dei punteggi assegnati a ciascun sotto-fattore, è pari a 100 punti (min. punti 40). Ai fini della determinazione della retribuzione di posizione spettante a ciascun incaricato di P.O., il punteggio finale potrà essere superiore al massimo di punti 100 a seguito dell'applicazione dei criteri di correzione secondo le modalità stabilite dal comma 2 del successivo articolo.
3. La valutazione delle posizioni organizzative è rivista con cadenza periodica dal Segretario Comunale al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo dell'ente e la retribuzione di posizione.
4. Nel caso in cui subentrino elementi di modifica della valutazione di una o più posizioni tali da far ritenere necessario al Segretario Comunale la rivalutazione delle singole posizioni e comunque, in ogni caso quando subentri una variazione all'assetto organizzativo del Comune (modifica organizzazione degli uffici e dei servizi), il Segretario Comunale procede alla rivalutazione della pesatura delle posizioni organizzative dell'Ente.
5. Nel caso di modifiche che interessino una sola posizione organizzativa, se vi è disponibilità di ulteriori risorse all'interno del fondo relativo alla retribuzione di posizione, il Segretario procede alla rivalutazione della posizione organizzativa interessata senza modificare le altre; ove ciò non fosse possibile per mancanza di fondi e comunque sempre quando le modifiche interessano l'intera organizzazione comunale il Segretario procederà alla rideterminazione della pesatura di tutte le posizioni organizzative.

### Articolo 5

#### **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, compreso il compenso per lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente alla categoria D, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 15% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita in base alla graduazione di cui al comma precedente.
4. Nei casi in cui, alle condizioni e nel rispetto dei limiti di cui al CCNL, l'incarico di posizione organizzativa è attribuito a personale appartenente alla categoria C, 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.
5. Gli importi minimi e massimi di cui ai precedenti commi corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 10% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. In coordinamento con le previsioni del regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance, il suddetto importo è così stabilito:  
Punteggio conseguito (in sede di valutazione annuale) > ulteriore importo:
  - da 85 a 100: 25%
  - uguale o maggiore a 75 ma inferiore a 85: 20%
  - uguale o maggiore a 60 ma inferiore a 75: 15%
  - uguale o maggiore 40 ma inferiore a 60: 10%
7. Nel caso in cui ad un responsabile di posizione organizzativa vengano assegnati altri compiti/funzioni di particolare rilevanza e responsabilità non rientranti tra le funzioni proprie della posizione organizzativa e non già oggetto di specifica ulteriore remunerazione (ad es. Responsabile della trasparenza, Vice-segretario, ecc.), ai fini della determinazione finale della retribuzione di posizione, come fattore di correzione, la retribuzione di posizione viene maggiorata del 25%, con le medesime modalità indicate al comma precedente.
8. L'incarico di Vice Segretario comporta la maggiorazione del 25% della retribuzione di posizione e di risultato in godimento dal dirigente a cui è conferito. In ogni caso la retribuzione di posizione complessiva non può superare l'importo massimo previsto dal CCNL. Qualora quest'ultimo limite comporti una maggiorazione effettiva della retribuzione di posizione inferiore al 25% di quella in godimento, alla retribuzione di risultato si aggiunge anche il differenziale non percepibile come retribuzione di posizione.
9. La somma annualmente stanziata per la retribuzione di risultato è determinata dalla Giunta, in misura del 25% della sommatoria dei valori della retribuzione di tutte le posizioni organizzative. La retribuzione di risultato viene erogata annualmente a seguito del processo di valutazione secondo il sistema di misurazione e valutazione delle performance in vigore presso l'Ente. Essa sarà erogata in funzione del grado di performance raggiunto da ciascuna posizione e comunque non potrà essere superiore, per ciascuna posizione organizzativa, al 25% della retribuzione di posizione. Per la sua esatta determinazione si rimanda all'Allegato 2 contenente le griglie di pesatura per i casi di conferimento della P.O. a dipendenti di categoria D o di categoria C.

## **Articolo 6**

### **La scheda di analisi della posizione**

1. L'attribuzione dei punteggi avviene sulla base della scheda di analisi della posizione secondo la scheda Allegato 1.



## **Nomina delle Posizioni Organizzative**

Il presente titolo definisce i criteri e la procedura di nomina dei Responsabili delle Posizioni Organizzative.

### **Articolo 7**

#### **Criteri generali per l'affidamento degli incarichi di Responsabile di Posizione Organizzativa**

1. Per il conferimento dell'incarico si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:
  - a) delle capacità gestionali ed organizzative;
  - b) delle attitudini di carattere individuale;
  - c) delle capacità professionali acquisite nelle materie oggetto dell'incarico;
  - d) dell'esperienza acquisita nelle materie oggetto dell'incarico;
  - e) dell'esperienza acquisita risultante dal fascicolo personale;
  - f) dei requisiti culturali posseduti (titolo di studio, master, iscrizione ad albi professionali, attestati di partecipazione a corsi professionali);
  - g) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
2. In particolare, i requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico sono:
  - a) l'inquadramento nella categoria D;
  - b) la provata capacità professionale e le attitudini poste in relazione all'incarico da ricoprire e alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - c) l'esperienza di lavoro maturata in Enti Pubblici e in Enti ed aziende private riconducibile all'incarico da ricoprire.

### **Articolo 8**

#### **Nomina dei Responsabili delle Posizioni Organizzative**

1. Il conferimento dell'incarico di Responsabile di P.O., tenuto conto dei criteri generali indicati nel precedente articolo e del numero delle posizioni organizzative istituite dalla Giunta Comunale, viene conferito con atto scritto e motivato, dal Sindaco, ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 e 109 del T.U.E.L n° 267/2000 e dell'art. 15 del CCNL del 21/05/2018 che attribuiscono al capo dell'amministrazione il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.

### **Articolo 9**

#### **Durata, rinnovo e revoca dell'incarico**

1. L'incarico delle posizioni organizzative può essere conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni e può essere rinnovato con le medesime formalità. L'incarico, alla data di scadenza, cessa automaticamente.
3. L'incarico potrà essere rinnovato prima della scadenza con atto scritto.
4. L'incarico potrà, altresì, essere revocato prima della scadenza con provvedimento motivato, per effetto di:
  - a) Risultati negativi accertati a seguito di specifica valutazione;
  - b) Intervenuti mutamenti organizzativi della struttura dell'Ente.Nell'ipotesi di cui alla lettera a) dovranno essere indicati dettagliatamente i risultati negativi nell'ambito degli obiettivi assegnati.
5. L'atto di revoca comporta:
  - a) la non attribuzione dell'indennità di risultato;
  - b) la perdita della retribuzione di posizione con effetto dalla data del provvedimento di revoca;



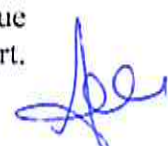


- c) la cessazione dell'incarico;
  - d) l'inquadramento del dipendente revocato nella categoria di appartenenza e il suo reinserimento nelle funzioni del profilo di appartenenza.
6. In ogni caso, il provvedimento di revoca deve essere preceduto da una comunicazione all'interessato, il quale ha facoltà di essere sentito, assistito eventualmente, dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da altra persona di sua fiducia.

### **Articolo 10**

#### **Omnicomprendività della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato**

1. Ai titolari delle aree di posizione organizzativa compete una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'importo da destinare alla retribuzione di risultato varia da un minimo del 15% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. La retribuzione di risultato è comunque corrisposta a seguito di valutazione annuale.
4. Tali retribuzioni assorbono tutte le competenze accessorie e le altre indennità previste dal vigente CCNL, compreso il lavoro straordinario, ad eccezione dei seguenti compensi ed indennità:
  - a) indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - b) compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
  - c) compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - d) compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
  - e) compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
  - f) compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - g) indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
  - h) compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - ☐ incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
    - ☐ compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
    - ☐ compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
    - ☐ compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997;
    - ☐ compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
5. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi dell'art. 10, comma 1, del CCNL del 31/04/1999.





6. L'incarico di Vice Segretario comporta la maggiorazione del 25% della retribuzione di posizione e di risultato in godimento dal dirigente a cui è conferito. In ogni caso la retribuzione di posizione complessiva non può superare l'importo massimo previsto dal CCNL. Qualora quest'ultimo limite comporti una maggiorazione effettiva della retribuzione di posizione inferiore al 25% di quella in godimento, alla retribuzione di risultato si aggiunge anche il differenziale non percepibile come retribuzione di posizione.

### Articolo 11

#### Norme finali – rinvii – entrata in vigore

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento saranno osservati, in quanto applicabili:
  - a) il D. Lgs. 286/1999;
  - b) il D. Lgs. 267/2000;
  - c) il D. Lgs. 165/2001;
  - d) il D. Lgs. 150/2009;
  - e) i CC.CC.NN.L. del personale del comparto delle Regioni ed Autonomie locali vigenti nel tempo;
  - f) il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.
2. Le norme del presente regolamento si intenderanno modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti sovraordinate. In tali casi, nelle more della modifica del presente regolamento, si applicherà la norma sovraordinata.
3. Il presente regolamento, in uno alla delibera di approvazione, è pubblicato all'albo pretorio on line e nella sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali" del Comune ed entra in vigore dalla data di pubblicazione. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari con esso contrastanti.

=====

*Pubblicato all'Albo Pretorio e  
in "Amministrazione Trasparente - Disposizioni generali"  
- l'08/05/2019.*

SEGRETERIA COMUNALE  
(Dott. Salvatore Oliveri)





# **Allegato 1 al Regolamento di disciplina PP.OO.**

Scheda di analisi della P.O. del Settore \_\_\_\_ - Attribuzione punteggio

Criteri	punti	Ord	Parametri di valutazione	valutazione	Pun ti	Punteggio attribuito
Complessità organizzativa	Min 28 Max 70	1	Risorse umane gestite, da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte	Fino a 4 unità	4	
				Da 5 a 7	6	
				Da 8 a 10	8	
				Oltre 10	10	
		2	Numero dei capitoli o interventi di bilancio gestiti su delega/assegnazione o su PEG. E' costituito dalla rilevazione dei capitoli del bilancio di previsione assegnati	Fino a 20	4	
				Fino a 40	6	
				Fino a 60	8	
				Oltre 60	10	
		3	Complessità organizzativa del la struttura gestita - da valutarsi in base al numero, alla diversità ed al la complessità dei servizi gestiti.	Media	4	
				Significativa	6	
				Rilevante	8	
				Elevata	10	
		4	Tipologia dei processi – da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	
				Significativa	6	
				Rilevante	8	
				Elevata	10	
		5	Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire -Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi , sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	4	
				Significativa	6	
				Rilevante	8	
				Elevata	10	
		6	Posizione funzionale dell'unita' organizzativa - Da valutare in base alla collocazione nella struttura dell'ente (hanno maggior peso quelle che hanno rapporti diretti con Sindaco, Segretario e organi istituzionali)	Media	4	
				Significativa	6	
				Rilevante	8	
				Elevata	10	
		7	competenza professionale - Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento e seminari	Media	4	
				Significativa	6	
				Rilevante	8	
				Elevata	10	
Rilevanza responsabilità amministrative e gestionali	Min 12 Max 30	10	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	
				Significativa	6	
				Rilevante	8	
				Elevata	10	
		11	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nel l'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	
				significativa	6	
				Rilevante	8	
				Elevata	10	
		12	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite, data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o pertinenti alla P.O.	Fino a € 100.000	4	
				" € 200.000	6	
				" € 300.000	8	
				Oltre € 300.000	10	
PUNTEGGIO TOTALE POSIZIONE ORGANIZZATIVA						
Applicazione eventuali fattori di correzione						
Fattore	descrizione			%	in punti	
PUNTEGGIO FINALE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE						



## GRIGLIE PESATURA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

### Dipendenti di categoria D

Scaglione	Importo retribuzione di risultato
Fino a 40 punti	€ 5.000,00
Da 41 a 50	€ 6.400,00
Da 51 a 60	€ 8.000,00
Da 61 a 70	€ 9.600,00
Da 71 a 80	€ 11.200,00
Da 81 a 90	€ 12.800,00
Da 91 a 95	€ 14.000,00
Da 96 a 100	€ 16.000,00

### Dipendenti di categoria C

Scaglione	Importo retribuzione di risultato
Fino a 40 punti	€ 3.000,00
Da 41 a 50	€ 3.800,00
Da 51 a 60	€ 4.750,00
Da 61 a 70	€ 5.700,00
Da 71 a 80	€ 6.650,00
Da 81 a 90	€ 7.600,00
Da 91 a 95	€ 8.550,00
Da 96 a 100	€ 9.500,00

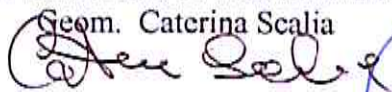




Letto, confermato e sottoscritto:

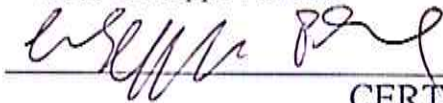
IL SINDACO - PRESIDENTE

Geom. Caterina Scalia



L'ASSESSORE ANZIANO

Dott. Giuseppe Piruzza



IL V. SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Salvatore Chiara



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

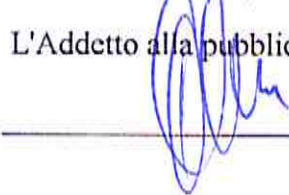
Il sottoscritto segretario comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione degli sull'albo on line,

a t t e s t a

che il presente provvedimento, in rispetto dell'art. 6 della legge regionale 26/06/2015, n. 11, è pubblicato per quindici giorni consecutivi dalla data odierna all'Albo Pretorio online, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 sul sito istituzionale del Comune.

Addi, 08/05/2019

L'Addetto alla pubblicazione sull'albo on line



IL V. SEGRETARIO COMUNALE



Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,  
attesta

che la presente deliberazione:

☒ è diventata esecutiva il 07/05/2019.

☒ perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)

☐ decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 2, L.R. 44/91);

☐ non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 4, comma 5).

Dalla residenza municipale, li 07/05/2019

IL V. SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Salvatore Chiara

