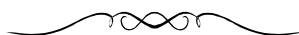


**COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO**

PROVINCIA DI AREZZO

CROCE DI GUERRA AL VALORE MILITARE

**Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale****Oggetto: Approvazione Regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative ai sensi del C.C.N.L. 2016/2018 del 21/5/2018**

L'anno duemiladiciannove, addì ventinove del mese di aprile alle ore 22:00 nella Residenza Municipale, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Bragagni Albano	Sindaco	Presente
Calchetti Francesca	Assessore	Presente
Marcelli Claudio	Vice Sindaco	Presente
Venturi Chiara	Assessore	Presente
Mormii Massimo	Assessore	Presente

Totali presenti n. 5

Totali assenti n. 0

Assiste alla seduta la Dott.ssa Maria Gabriella Bartolucci, Segretario del Comune.

Il Sig. Albano Bragagni, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEL C.C.N.L. 2016/2018 DEL
21/5/2018

LA GIUNTA MUNICIPALE

PREMESSO che con deliberazione G.M. n. 129 del 17/12/2013 questo Ente provvedeva ad approvare: “Regolamento degli Uffici e Servizi - Stralcio: procedimento per l’istituzione dell’area delle posizioni organizzative”;

CONSIDERATO che l’articolo 13 del C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21/5/2018, ridisciplina l’istituto delle posizioni organizzative e che, in base alla citata disposizione contrattuale, le posizioni organizzative 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 d’istruzione, oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;

RILEVATO che ai sensi del comma 3 del citato articolo 13, gli incarichi di posizione organizzativa di cui all’articolo 8 del C.C.N.L. 31/1/1999, già conferiti ed ancora in atto al 21/5/2018 (data di sottoscrizione del nuovo C.C.N.L.), 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 al comma 1 dell’articolo 14 e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del C.C.N.L. 21/5/2018;

TENUTO CONTO che ai sensi dell’articolo 14, comma 1 del C.C.N.L. 21/5/2018, gli incarichi relativi all’area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità;

PRESO ATTO che ai sensi dell’articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) del C.C.N.L. 21/5/2018, sono oggetto di confronto fra la delegazione datoriale e la delegazione sindacale rispettivamente:

- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell’attribuzione della relativa indennità;

CONSTATATO che la parte sindacale non ha sollevato rilievi circa la proposta di Regolamento recante la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi, così come risulta dal verbale sottoscritto in data 17 aprile 2019, in atti dell’Ufficio Personale e pertanto, si ritiene conclusa la procedura di confronto ai sensi dell’articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) del C.C.N.L. 21/5/2018;

RITENUTO pertanto, di approvare il nuovo Regolamento recante la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi, di cui fa parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere favorevole, in calce alla presente, espresso dal Segretario Comunale;

CON VOTI UNANIMI;

D E L I B E R A

1. di dare atto che la premessa fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare il Regolamento recante i criteri per la disciplina delle posizioni organizzative ai sensi del C.C.N.L. del 21/5/2018, allegato alla presente deliberazione (Allegato A) quale parte integrante e sostanziale della stessa;
3. di demandare al Nucleo di Valutazione la formulazione della proposta di graduazione delle posizioni organizzative istituite presso l'Ente, da effettuare sulla base dei criteri contenuti nel Regolamento approvato con questa delibera;
4. di dare atto che preliminarmente all'adozione del presente atto è stata data informazione preventiva ai sensi dell'articolo 4 del C.C.N.L. 21/5/2018 alla delegazione sindacale, relativamente alla proposta di Regolamento recante la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi. Che in data 17/4/2019 si è conclusa la procedura di confronto fra la delegazione datoriale e quella sindacale in merito alla predetta proposta di Regolamento;
5. di procedere alla pubblicazione all'Albo Pretorio del presente provvedimento e nella sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali - Atti generali;
6. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, 4° comma del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000.

PM/pb

VISTO: per il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'articolo 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000, come sostituito dall'articolo 3, comma 1, lettera b) del Decreto Legge n. 174 del 10/10/2012

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Maria Gabriella Bartolucci

COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
F.to Albano Bragagni

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Gabriella Bartolucci

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

⇒ CHE la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 15-07-2019 e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi, come prescritto dall'articolo 124, del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000;
- è stata comunicata, con lettera n. 6589, in data 15-07-2019 ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'articolo 125, del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000;
- non è soggetta al controllo preventivo;
- è stata comunicata con lettera n., in data al signor Prefetto come prescritto dall'articolo 135, del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000;
- è stata trasmessa, con lettera n., in data al Difensore Civico per il controllo, che ne ha segnato ricevuta il Prot. n. ;

⇒ CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 15-07-2019:

- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;
- decorsi 30 giorni dalla ricezione dell'atto, dei chiarimenti o degli atti integrativi richiesti, senza che il Difensore Civico abbia comunicato il provvedimento di annullamento (articolo 134, del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000);
- avendo il Difensore Civico comunicato di non aver riscontrato vizi di illegittimità;

⇒ CHE la presente deliberazione è stata annullata dal Difensore Civico con decisione n. del

Lì, 15-07-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Gabriella Bartolucci

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

Lì, 15-07-2019

Visto: **IL SINDACO**

IL SEGRETARIO COMUNALE

Comune di Pieve Santo Stefano

(Provincia di Arezzo)

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Categorie D - C

Approvato con delibera di Giunta Municipale n. 50 del 29 aprile 2019

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 combinato disposto degli articoli 13, 14, 15 e 17 del C.C.N.L. 2016/2018.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

Art. 2

Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo di 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità.
2. Nel conferimento dell'incarico è privilegiata l'anzianità di servizio nell'area e nella qualifica, nonché si terrà conto della professionalità acquisita.
3. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art. 3

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'articolo 13, comma 2, nei Comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia 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.
2. I Comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 3, 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. 4

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale Categoria D

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, secondo la disciplina vigente dei C.C.N.L..
2. L'importo della retribuzione di posizione prevista dall'articolo 15, comma 2 del C.C.N.L., varia da un minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 10.000,00 annui lordi per tredici mensilità; nell'Ente si stabilisce la somma totale massima attribuibile pari ad €. 13.600,00, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2016, che stabilisce un importo massimo di risorse per le posizioni organizzative pari a quello dell'anno 2016, secondo le risorse destinate dall'Amministrazione a remunerare l'indennità di posizione complessiva, nel rispetto sia dei vincoli inseriti nel nuovo C.C.N.L., sia dei vincoli di bilancio dell'Ente. 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 complessive.

Art. 5

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale di Categoria C

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, secondo la disciplina vigente dei C.C.N.L..
2. Nei casi di cui all'articolo 13, comma 2 del C.C.N.L. 2016/2018 varia da un minimo di €.3.000,00 ad un massimo di €. 8.000,00, secondo le risorse destinate dall'Amministrazione a remunerare l'indennità di posizione complessiva, nel rispetto sia dei vincoli inseriti nel nuovo C.C.N.L., sia dei vincoli di bilancio dell'Ente.
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 complessive.

Art. 6

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
2. La pesatura delle posizioni organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione.
3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene suddividendo il plafond per la somma dei punti attribuiti a tutte le P.O., quindi si moltiplica tale importo per il peso riconosciuto ad ogni singola P.O. L'indennità di posizione si eroga per tredici mensilità.
4. La pesatura viene proposta al Sindaco, che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O..

Art. 7

Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienze acquisite dal personale.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'articolo 4 del presente Regolamento.

3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili.
4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 13, comma 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, 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali.
5. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo, che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico ad interim.
6. La revoca dell'incarico comporta 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.
7. In caso di revoca anticipata, l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato, anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 8

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance*.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.
3. In caso di valutazione non positiva, l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 9

Norme finali

1. Il presente Regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.
2. È fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
3. Esso è pubblicato all'Albo Pretorio del Comune e nel link "Amministrazione Trasparente" - "Disposizioni Generali" - "Atti generali".

Allegato A

Regolamento graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative categorie D - C

1. Per la pesatura si utilizzano i seguenti criteri:

a) Complessità direzionale (max punti 30), con i seguenti parametri da valutare nel range indicato a fianco di ciascuno:

- 1) Complessità tecnico - operativa dell'attività, da 0 a 10 punti;
- 2) Relazioni interne, da 0 a 10 punti;
- 3) Relazioni esterne, da 0 a 10 punti.

b) Responsabilità (max punti 30), con i seguenti parametri da valutare nel range 0 - 15 ciascuno:

- 1) Responsabilità giuridica;
- 2) Responsabilità economica.

2. Tenuto conto della proposta di pesatura effettuata rispetto ai parametri di cui ai punti a) e b), si attribuisce il punteggio al parametro c) relativo alla **Strategicità** di seguito illustrato:

c) Strategicità dell'attività rispetto al programma di mandato (max punti 40), per l'attuazione del programma dell'Amministrazione, da valutare nel range 0 – 40.

COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO

SCHEDA PER LA PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO

UFFICIO:

1.a
COMPLESSITÀ DIREZIONALI
Punteggio massimo disponibile = punti
30

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
1.a.1 COMPLESSITÀ TECNICO-OPERATIVA DELLE ATTIVITÀ Da valutare in relazione al <u>grado di disomogeneità</u> (es. settori che comprendono servizi/uffici tra loro diversi) <u>di variabilità</u> (materie assoggettate a frequenti modifiche normative) ed ai <u>vincoli di contesto</u> in cui si svolge l'attività (settori per i quali sussistono vincoli come il patto di stabilità) nonché alla <u>imprevedibilità delle attività da svolgere</u> .	da 0 a 10		
1.a.2 RELAZIONI INTERNE Da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	da 0 a 10		
1.a.3 RELAZIONI ESTERNE Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	da 0 a 10		

1.b
RESPONSABILITÀ
Punteggio massimo disponibile = punti
30

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
1.b.1 RESPONSABILITÀ GIURIDICA Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate e con riferimento ad atti a rilevanza esterna.	da 0 a 15		
1.b.2 RESPONSABILITÀ ECONOMICA Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti	da 0 a 15		

2
STRATEGICITÀ DELL'ATTIVITÀ RISPETTO AL PROGRAMMA DI MANDATO
Punteggio massimo disponibile = punti
40

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.c STRATEGICITÀ DELLE ATTIVITÀ E DEI SERVIZI GESTITI RISPETTO AL PROGRAMMA DI MANDATO	da 0 a 50		

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE
(max 100)