



COPIA

Deliberazione n. **138** del **29-12-2021**

Immediatamente eseguibile	S
---------------------------	---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	<b>APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>
---------	--

Oggi **ventinove** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 22:15, nella Sede Municipale di Roana regolarmente convocata con invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg.

		Presenti/Assenti
MAGNABOSCO ELISABETTA	SINDACO	Presente
CORA' MAURO	ASSESSORE	Presente
MOSELE GIULIA	ASSESSORE	Presente
TESSARI UGO	ASSESSORE	Presente
VELLAR CHRISTIAN	VICE SINDACO	Presente

5	0
---	---

Partecipa alla seduta il **SEGRETARIO COMUNALE** Schiavone Giuseppe Gianpiero.

**MAGNABOSCO ELISABETTA** nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Il **SINDACO** premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato posto all'ordine del giorno.

OGGETTO	APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
---------	---

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**VISTE** le seguenti disposizioni del CCNL 21.05.2018:

- l'art. 13, comma 3 secondo cui *“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, comma 1 che prevede la determinazione dei criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- l'art. 14, commi 2 e ss. che disciplinano le modalità di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- l'art. 15 che disciplina la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ed in particolare il comma 4 che relativamente alla retribuzione di risultato prevede 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.”*;
- l'art. 5, comma 3, lettere d) ed e) del CCNL 21.05.2018;

**VISTA** la propria precedente deliberazione n. 54 del 20.05.2019 con la quale sono stati approvati i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa ;

**PRESO ATTO** che il suddetto Regolamento, all'art. 4 comma 2, stabilisce che il Sindaco stabilisce l'importo annuo della retribuzione di posizione di ciascun settore da corrispondersi per tredici mensilità tenuto conto della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne , della consistenza delle risorse umane , finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato;

**RITENUTO** opportuno modificare il predetto comma 2 dell'art.4 in quanto:

- La graduazione delle posizioni richiede particolare attenzione per evitare il rischio di condizionare la struttura organizzativa e l'uso dei meccanismi organizzativi e di gestione del personale ai dipendenti che, in un determinato momento, ricoprono una determinata posizione. Occorre, pertanto, evitare l'errore di valutare una posizione come rilevante e, quindi, inserirla nell'Area delle Posizioni Organizzative, sulla base del potenziale e delle prestazioni delle persone che presumibilmente riceveranno l'incarico e che, con ogni probabilità, in quel particolare momento, ricoprono la posizione stessa. Occorre, pertanto, tenere sempre a mente che oggetto della valutazione è la posizione e non la persona;

**PRECISATO**, in particolare, che:

L'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle posizioni organizzative sulla base di due tipologie riguardanti:

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 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; -

le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono chiamate a rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL;

- si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

- l'articolo 14 del CCNL demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, e tenendo conto anche di eventuali deleghe di funzioni dirigenziali;

- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative. È previsto quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità applicabili;

- le considerazioni suddette hanno portato all'individuazione di n. 4 criteri ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni;

- il sistema di graduazione proposto, impostato su detti criteri, come meglio specificati sia nello schema di regolamento che nei modelli 1 e 2 allegati alla presente, consente ai soggetti incaricati della relativa attività, di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione. Tale analisi rappresenta la motivazione che giustifica il punteggio attribuito. Nella predisposizione del sistema è stato inoltre tenuto conto di correttivi da utilizzare al fine di adottare una corretta graduazione e differenziazione delle retribuzioni di posizione in relazione al ruolo assegnato;

- il sistema di graduazione, tiene conto inoltre del budget assegnato allo specifico istituto ai fini di mantenere il complesso delle retribuzioni attribuite all'interno dello stesso;

- dato atto che sono stati attivati i livelli di relazione sindacale previsti dagli artt. 5 e 7 del CCNL 21/5/2018; -

**VISTO** il parere di regolarità tecnica ex art.49 Tuel, espresso dal Responsabile del servizio interessato;

**CON** voti favorevoli unanimi, resi secondo la Legge

## **D E L I B E R A**

**Di modificare** l'art.4 dei criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa approvati con deliberazione n. 54 del 20.05.2019 per i motivi espressi in parte narrativa e che qui si intendono integralmente trascritti;

**Di approvare**, pertanto, il testo del nuovo articolo 4 dei criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa approvati con deliberazione n. 54 del 20.05.2019 nei seguenti termini:

Art. 4 – Trattamento economico accessorio delle posizioni organizzative

1. L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL/2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro, annui lordi per tredici mensilità,

2. Per la graduazione del valore delle posizioni organizzative viene utilizzata la metodologia, riportata nell'allegato n. 1 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità della struttura organizzativa gestita, del livello di responsabilità, dell'attitudine e competenza professionale richiesta e della trasversalità.
3. L'organo competente alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative è la Giunta Comunale. La graduazione della retribuzione di posizione avviene, sulla base dei criteri predeterminati di pesatura, di cui all'allegato 1.
4. La Giunta Comunale, con proprio provvedimento ricognitivo, sulla scorta dei dati riportati nella scheda di pesatura predisposta, quantifica l'importo della retribuzione di posizione spettante alle singole posizioni organizzative, secondo le fasce di pesatura approvate dall'Ente nell'allegato 2.
5. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del CCNL/2018.
6. L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.
7. 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 .
8. Per la retribuzione di risultato delle P.O. viene destinata una quota pari al 15%, salvo diversa determinazione stabilita in fase di approvazione degli atti di programmazione annuale dell'Ente, delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., previste nello schema organizzativo dell'ente. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL/2018, si dà atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. saranno concordati e recepiti nel contratto decentrato del personale dipendente.
9. Alla fine di ogni anno solare si provvederà ad effettuare la valutazione delle P.O., sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance approvato dall'Ente, riferita all'anno oggetto di valutazione.
10. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 752 , salvo nuove successive disposizioni normative di riferimento

**Di approvare** altresì, i seguenti modelli di schede di valutazione:

Allegato 1 - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla P.O.;

Allegato 2 - Criteri di graduazione;

**Di disporre** che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni organizzative avrà decorrenza dal 01.01.2022.

**Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Con separata votazione, unanime e favorevole espressa in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma4, del D.Lgs.267/00, al fine di procedere ai necessari e conseguenti adempimenti.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 155 del 29-12-2021 ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO**  
**F.to MAGNABOSCO ELISABETTA**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to Schiavone Giuseppe Gianpiero**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

# PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

## REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole\* di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

\*per la motivazione indicata con nota:

Data 29-12-21

Il Responsabile del servizio  
F.to FORTE BARBARA

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

# PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

## REGOLARITA' CONTAB.

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole\* di regolarità contabile;*

\*per la motivazione indicata con nota:

Data 29-12-21

Il Responsabile del servizio  
F.to FORTE BARBARA

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

## DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 138 del 29-12-2021

**Oggetto: APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 10-01-2022 fino al 25-01-2022 con numero di registrazione 13.

COMUNE DI ROANA li 10-01-2022

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE  
*(nominativo indicato nel certificato di firma digitale)*

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 138 del 29-12-2021**

**Oggetto: APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

COMUNE DI ROANA li 21-01-2022

IL RESPONSABILE DELL' ESECUTIVITÀ  
IL SEGRETARIO COMUNALE  
Schiavone Giuseppe Gianpiero

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Copia analogica di documento informatico conforme alle vigenti regole tecniche art.23 del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

---

**DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SULLA BASE DELLA  
METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI CUI  
ALL'ALLEGATO 1**

<b>FASCE DI PESATURA</b>	<b>IMPORTO RETRIBUZIONE CAT D</b>
DA 91 A 100	Da 14.501 a 16.000
DA 81 A 90	Da 13.001 a 14.500
DA 71 A 80	Da 10.001 a 13.000
DA 51 A 70	Da 8.001 a 10.000
DA 31 A 50	Da 5.001 a 8.000
DA 0 A 30	5.000

Allegato A - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla P.O.;

SETTORE

CRITERI	Min/Max punti	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti a disposizione	Punteggio assegnato
<b>Complessità della struttura organizzativa gestita</b>	<b>Min. 20 -Max. 50</b>	Articolazione delle attività gestite (min 4 -max 10)	Quantità elevata di attività omogenee	<b>4</b>	
			Quantità media di attività omogenee	<b>6</b>	
			Quantità minima di attività omogenee	<b>10</b>	
		Sistema normativo di riferimento (min 4 max 10)	bassa complessità	<b>4</b>	
			media complessità	<b>6</b>	
			alta complessità	<b>10</b>	
		Complessità delle attività (min 5 -max 15)	atti ripetitivi	<b>5</b>	
			atti parzialmente ripetitivi	<b>10</b>	
			atti non ripetitivi	<b>15</b>	
		Destinatari delle attività della p.o. (min 2 max 5)	Prevalentemente interni	<b>2</b>	
			Sia interni che esterni	<b>4</b>	
			Prevalentemente esterni	<b>5</b>	
		Risorse umane gestite (min. 4 -max 10)	Fino a 4 dipendenti	<b>5</b>	
			Da 4 a 5 dipendenti	<b>8</b>	
			Oltre a 5 dipendenti	<b>10</b>	
<b>Uivello di responsabilità</b>	<b>Min 3 Max 21</b>	Responsabilità giuridica (da 1 a 7)	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	<b>1 -7</b>	
		Responsabilità organizzativa (da 1 a 7)	Da valutare in base all'articolazione e complessità dei servizi ed uffici da coordinare	<b>1 -7</b>	
		Responsabilità economica (da 1 a 7)	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 che in ; relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	<b>1 -7</b>	
<b>Attitudine e competenza professionale richiesta</b>	<b>Min. 2-Max. 20</b>	Esperienza richiesta per copertura ruolo e Frequenza di aggiornamento/cambiamento organizzativo della struttura	Esperienza richiesta per copertura ruolo	<b>1-10</b>	
			Frequenza di aggiornamento/cambiamento organizzativo della struttura	<b>1-10</b>	
<b>Trasversalità'</b>	<b>Min. 1 -Max. 9</b>	Conoscenze interdisciplinari e rapporti con le altre aree	Intensità dei rapporti con altre strutture dell'Ente	<b>1-9</b>	