



N° PAP-00627-2019

Si attesta che il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio on-line dal 17/07/2019 al 01/08/2019

L'incaricato della pubblicazione
MARIO FRANCESCO CAPUTO

COMUNE DI VIGGIANELLO

PROVINCIA DI POTENZA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 00074/2019 del 10/07/2019

OGGETTO:

CCNL 2016-2018: Sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle Posizioni Organizzative – Approvazione Regolamento

Il giorno 10/07/2019 alle ore 14,00 con la continuazione, in VIGGIANELLO e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

ANTONIO RIZZO
GIOVANNI FIORE
GIUSEPPINA OLIVETO

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	

TONJ VICECONTE
ADALBERTO CORRARO

	A
	A

Partecipa MARIO OSVALDO BONAFINE - Segretario Comunale

Presiede ANTONIO RIZZO - Sindaco

Verificato il numero legale, ANTONIO RIZZO - Sindaco - invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri, richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n° 267.

Esito: Approvata con immediata esecutività

PREMESSO

- 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*

- in base al 3° comma del medesimo articolo: *"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"*

- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono, pertanto, chiamate a rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, ossia entro il 20 maggio 2019

- 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

RICHIAMATO l'art.14 del **CCNL 21.05.2018** il quale dispone che:

"1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti 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.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza”.

RICHIAMATO l'art.15 del **CCNL** 21.05.2018, il quale dispone che:

“1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. 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.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

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 20 attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate

percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67".

ATTESO che la graduazione è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL

RITENUTO di dovere procedere alla ridefinizione delle posizioni organizzative attribuite ai responsabili dei servizi in ragione delle recenti modifiche intervenute, come sopra richiamato, anche al fine di adeguarne il valore economico alle accresciute o ridotte responsabilità conseguenti alle nuove attribuzioni, oltre che alla complessità delle funzioni, conseguenti alla variabilità normativa e alla costante esposizione;

DATO ATTO

- 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. 5 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 nello schema di regolamento, 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;

Richiamata la propria competenza all'adozione del presente deliberato ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile ex art.49 Tuel, espresso dai Responsabili dei Servizi interessati

VISTI:

ü il D. Lgs. n. 165/2001

ü il D. Lgs. n. 150/2009

ü lo Statuto Comunale

ü il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi

ü i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge dagli aventi diritto,

DELIBERA

-La narrativa che precede costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento

-Per le motivazioni espresse in narrativa , che ivi si intendono integralmente trascritte

APPROVARE il REGOLAMENTO allegato al presente provvedimento composto da n. 13 articoli e la SCHEDA di ANALISI per attribuzione dei punteggi alla P.O. (Allegato A)

-DISPORRE che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni organizzative avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del regolamento

-DICHARARE, con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere

COMUNE DI VIGGIANELLO

PROVINCIA DI POTENZA

REGOLAMENTO

PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE

DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____)

INDICE

ART. 1 - FINALITÀ

ART. 2 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 3 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 4 - SCADENZA, RINNOVO E REVOCA DEGLI INCARICHI

ART. 5 - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 6 - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 7 - VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 8 - INCARICHI IN DEROGA A DIPENDENTI DELLA CATEGORIA C

ART. 9 - INCARICHI CONFERITI A TEMPO PARZIALE A DIPENDENTI DI ALTRO ENTE

ART. 10 - INCARICHI *AD INTERIM*

ART. 11 - ORARIO DI LAVORO DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 12 - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 13 - DECORRENZA

ART. 1

FINALITÀ

1. Il presente Regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

ART. 2

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Viggianello (PZ) istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

2. Le posizioni organizzative dell'Amministrazione Comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Settori/Aree, che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

3. La titolarità della posizione organizzativa comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità.

4. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito dal Sindaco.

5. In conformità all'art. 17, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, nel Comune di Castelluccio Inferiore, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i Responsabili dei Settori sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.

ART. 3

CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del Comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Viggianello, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.

2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.

3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del **Sindaco**, ai dipendenti appartenenti alla categoria D.

4. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:

1. **ANZIANITÀ DI SERVIZIO NELL'AREA** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito.
2. **VALUTAZIONE** conseguita nell'ultimo triennio
3. Eventuali **PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**
4. **PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale
5. **CAPACITÀ DI DIREZIONE E INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA**, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.

5. L'incarico di posizione organizzativa è conferito per un periodo massimo non superiore a 5 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento e può essere rinnovato con le medesime formalità.

ART. 4

SCADENZA, RINNOVO E REVOCA DEGLI INCARICHI

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.

2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico

oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti **mutamenti organizzativi** o in conseguenza di **valutazione negativa della performance individuale**, con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14 del CCNL.

5. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma precedente.

6. La revoca dell'incarico comporta:

a) la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza.

b) la perdita della retribuzione di posizione

c) la non attribuzione della indennità di risultato

d) eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.

Il dipendente cui viene revocata la Posizione Organizzativa resta inquadrato nel profilo professionale e nella categoria di appartenenza.

ART. 5

TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 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) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/201/, previsti per il personale dell'area della vigilanza

g) i 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:

– gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;

– i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006

– i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997

– i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio

ART. 6

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La Giunta Comunale, in sede di bilancio di previsione, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
2. La graduazione tiene conto della complessità, della professionalità, delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
3. La graduazione delle posizioni organizzative (P.O.) preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima dimensione (Settori) dell'Ente è individuabile attraverso le seguenti quattro categorie di macro fattori, cui riconoscere la seguente pesatura su base 100:

A) **COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA**, alla quale si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) suddiviso su tre piani di valutazione: la complessità strutturale (individuata in unico fattore di valutazione: il numero dei servizi), l'intensità/complessità delle relazioni esterne (valutate sulla base della rilevanza dell'attività per gli stakeholder e esterni e della complessità e rilevanza di

tali relazioni), la complessità e l'esigenza di continuo aggiornamento del sistema normativo di riferimento e la sua difficoltà applicativa;

B) **PROFESSIONALITÀ**, cui è attribuito un peso del 30% (max p. 30), suddivisa su due piani di valutazione:

a) quello delle conoscenze/competenze professionali e tecniche necessarie alla direzione del Settore

b) quello delle esperienze professionali determinanti/significative richieste per la direzione del Settore

C) **RESPONSABILITÀ**, cui si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) e che prevede due diversi piani di valutazione: quello del grado della responsabilità di pianificazione dell'attività del Settore; quello del grado di responsabilità giuridico-economica correlata alle pratiche gestite.

D) **STRATEGICITÀ**, cui si attribuisce un peso del 10% (max p. 10) e che prende in considerazione la strategicità rispetto al programma del Sindaco, valutata attraverso la rilevanza del supporto prestato al Sindaco ed alla Giunta Comunale.

1. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nel rispetto dei limiti sottoindicati e nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili per tali finalità:

PUNTEGGIO TOTALE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA	CAT "C"	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA CAT "D"
FINO A 65 PUNTI		€ 3.000,00	€ 6.000,00
DA 66 A 75 PUNTI		€ 5.000,00	€ 8.000,00
DA 76 A 85 PUNTI		€ 7.000,00	€ 10.000,00
DA 86 A 90 PUNTI		€ 8.000,00	€ 12.000,00
DA 91 A 95 PUNTI		€ 9.000,00	€ 14.000,00
DA 96 A 100 PUNTI		€ 9.500,00	€ 16.000,00

ART. 7

VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della **retribuzione di risultato**, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.

3. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al

comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della *performance*.

4. Delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, la Giunta comunale, in sede di bilancio di previsione, provvede a destinare una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.

5. L'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili per tali finalità.

ART. 8

INCARICHI IN DEROGA A DIPENDENTI DELLA CATEGORIA C

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, 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, il Sindaco eccezionalmente può conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà i comuni possono avvalersi 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.
3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa indipendentemente dalla categoria di appartenenza, nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

4. Nelle ipotesi di attribuzione di Posizione Organizzativa alle categorie C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3. ad un massimo di € 9.000 annui lordi per tredici mensilità.

5. Ai fini della determinazione della retribuzione di posizione si utilizzerà, una volta graduata la posizione, il sistema del riproporzionamento in relazione ai valori minimi e massimi, definiti al comma precedente, erogabili al alle categorie C.

6. Per gli incarichi di cui al presente articolo, trovano applicazione, in materia di conferimento, revoca e durata degli stessi, le regole generali disposte per le posizioni organizzative.

7. L'importo della retribuzione di posizione non può essere determinata ad un livello percepito inferiore a quanto percepito complessivamente sommando le varie indennità accessorie compreso lo straordinario ad esclusione di quello finanziato da altri enti.

ART. 9

INCARICHI CONFERITI A TEMPO PARZIALE A DIPENDENTI DI ALTRO ENTE

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso ente diverso da quello di appartenenza o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli articoli 13 e 14 del CCNL del 22 gennaio 2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- a) l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico
 - b) l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione, presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale, corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa
 - c) al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui alla precedente lettera b) possono altresì corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione da loro attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa (A carico secondo ente ARAN CFL 40 e 49).
1. **2.** Per gli incarichi di cui al presente articolo, trovano applicazione, in materia di conferimento, revoca e durata degli stessi, le regole generali disposte per le posizioni organizzative.

ART. 10

INCARICHI AD INTERIM

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare **dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.**

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

3. La percentuale di cui al comma 1 viene determinata dal Sindaco nell'atto che conferisce l'incarico *ad interim*.

4. Nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa *ad interim* a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa.

5. Non costituisce assegnazione di incarico *ad interim* la sostituzione, per temporanea assenza, di un incaricato di posizione organizzativa. L'attività di sostituzione, in detti casi, potrà essere considerata esclusivamente ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato che non potrà, in ogni caso, eccedere la percentuale massima contrattualmente prevista.

ART. 11

ORARIO DI LAVORO DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

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.
2. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

ART. 12

DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente regolamento è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi.

2. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
3. Le norme del presente regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti. In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente regolamento, si applica la normativa sovraordinata.
4. Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

ART. 13

DECORRENZA

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

SCHEDA DI ANALISI PER ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLA P.O.

PUNTEGGIO TOTALE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA CAT "C"	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA CAT "D"
FINO A 65 PUNTI		€ 3.000,00	€ 6.000,00
DA 66 A 75 PUNTI		€ 5.000,00	€ 8.000,00

DA 76 A 85 PUNTI	€ 7.000,00	€ 10.000,00
DA 86 A 90 PUNTI	€ 8.000,00	€ 12.000,00
DA 91 A 95 PUNTI	€ 9.000,00	€ 14.000,00
DA 96 A 100 PUNTI	€ 9.500,00	€ 16.000,00

Letto, confermato e sottoscritto.

Del che si è redatto il presente verbale a cura del Segretario Comunale MARIO OSVALDO BONAFINE che attesta autenticità a mezzo sottoscrizione con firma digitale:

Sindaco
ANTONIO RIZZO

Segretario Comunale
MARIO OSVALDO BONAFINE

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del d.lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Viggianello, 17/07/2019

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 17/07/2019, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lsg. 267/2000)

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto

in qualita' di

attesta che la presente copia cartacea della Deliberazione n° DEL 00074/2019 e' conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs N° 82/2005.

Viggianello, li _____

Firma e Timbro dell'Ufficio

N.B. Da compilare a cura del Soggetto Autorizzato.