

COPIA



COMUNE DI CASAL VELINO
PROVINCIA DI SALERNO

Codice ente 10081	Protocollo n. 6349
DELIBERAZIONE N. 67 in data: 07.04.2022 Soggetta invio capigruppo <input checked="" type="checkbox"/>	

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E
LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.
REGOLAMENTO. APPROVAZIONE.**

L'anno **duemilaventidue** addi **sette** del mese di **aprile** alle ore **13,50** nell'ufficio Segreteria, previa avvisi informali, sono stati oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

PISAPIA SILVIA	P
GIORDANO DOMENICO	P
CRESCENZO ANGELO	A
CAPUTO ANTONIO	P
ABAGNALE KATIUSCIA	P

Totale presenti 4

Totale assenti 1

Assiste il Segretario Comunale **D.ssa Gerardina Conti** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, l' **Avv. Silvia Pisapia** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.



COMUNE DI CASAL VELINO
PROVINCIA DI SALERNO

Proposta n. 67 del 10.03.2022

Oggetto: METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. REGOLAMENTO. APPROVAZIONE.

PARERI PREVENTIVI

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, CONTABILE, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto:

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to

D.ssa Gerardina Conti

IL RAGIONIERE

Ad Iniziativa del: Sindaco
 Assessore al ramo
 Responsabile del Settore

Premesso che il modello organizzativo del Comune di Casal Velino di cui al richiamato Regolamento degli uffici e dei Servizi approvato con Giunta Comunale n. 79/2011, così come integrato da ultimo con delibera di G.C. n. 31/2021.

Visti i precedenti decreti sindacali di conferimento della responsabilità di posizione.

Dato atto che il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018 (CCNL) ha modificato la disciplina relativa all'area delle posizioni organizzative prevedendo:

1. che le stesse possono essere istituite per:
 - 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 (art 13 comma 1 del CCNL);

2. che tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL. e, solo nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, gli enti possono attribuire le posizioni:
 - a) presso i comuni, a dipendenti classificati nelle categorie C o B;
 - b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C. (art 13 comma 2 CCNL);
3. che nei comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative (art 17 comma 1 del CCNL).

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 responsabilità conseguenti alle nuove attribuzioni, oltre che alla complessità delle funzioni, conseguenti alla variabilità normativa e alla costante esposizione;
- opportuno dovere procedere all'adozione di uno strumento che regolamenti il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative.

Dato atto che ai sensi dell'art 15 comma 2 del CCNL funzioni Locali 21.05.2018 la graduazione delle posizioni deve essere definita sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna di esse.

Vista la graduazione delle posizioni predisposta dal nucleo di valutazione sulla base dei criteri allegati al regolamento dell'area posizioni organizzative.

Dato atto che occorre quantificare la retribuzione di posizione e risultato determinata sulla base dei suddetti criteri, a cui si riconduce un determinato valore economico della retribuzione di posizione.

Preso atto che il Segretario Comunale ha evidenziato la necessità di predisporre una specifica metodologia di pesatura del personale, nonché un sistema di valutazione del valore delle posizioni organizzative ed ha a tal fine predisposto un modello.

Visto lo schema di Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa, nonché gli allegati A) e B).

Visti

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali.

Visto il parere favorevole attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa espresso dal Segretario comunale, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147-bis del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213,

PROPONE DI DELIBERARE

1. le premesse sono parte integrante del presente deliberato e ne costituiscono motivazione;
2. di approvare l'allegato "*Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative*", nonché l'allegata griglia di pesatura delle posizioni organizzative (All. A) e la Ripartizione economica nelle fasce di posizione organizzativa (All. B), abrogando precedenti disposizioni regolamentari in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi incompatibili e/o in contrasto con il contenuto di detto Regolamento;
3. di trasmettere detto regolamento al Nucleo di Valutazione;
4. di dare atto che dalla data di entrata in vigore del Regolamento di cui sopra non trovano più applicazione le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il contenuto di detto Regolamento;
5. di dare la massima diffusione e informazione del presente provvedimento mediante trasmissione a tutti i dipendenti e pubblicazione sul sito web dell'ente nel link "*Amministrazione Trasparente*" sotto sezione di 1° livello "*Disposizioni generali*" – sotto sezione di 2° livello "*Atti generali*", nonché "*Amministrazione Trasparente*" sotto sezione "*Performance*";
6. di rendere la presente delibera urgente ed immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.n. 267/2000, affinché il NIV possa provvedere tempestivamente agli adempimenti necessari.

COMUNE DI CASAL VELINO
PROVINCIA DI SALERNO

REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE,
CONFERIMENTO E REVOCA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Delibera G.M.
n. ____ del _____

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 artt.13, 14, 15, e 17 del CCNL 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 massimo di tre anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
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'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.4
Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione 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 ed è effettuata nel rispetto degli indicatori, riportati nell'Allegato A).
3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B).
4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.

Art.5

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 e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 4 del presente regolamento,
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di tre anni e sono rinnovabili.
4. 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.
5. 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.

Art.6

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 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. 7

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 CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
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.

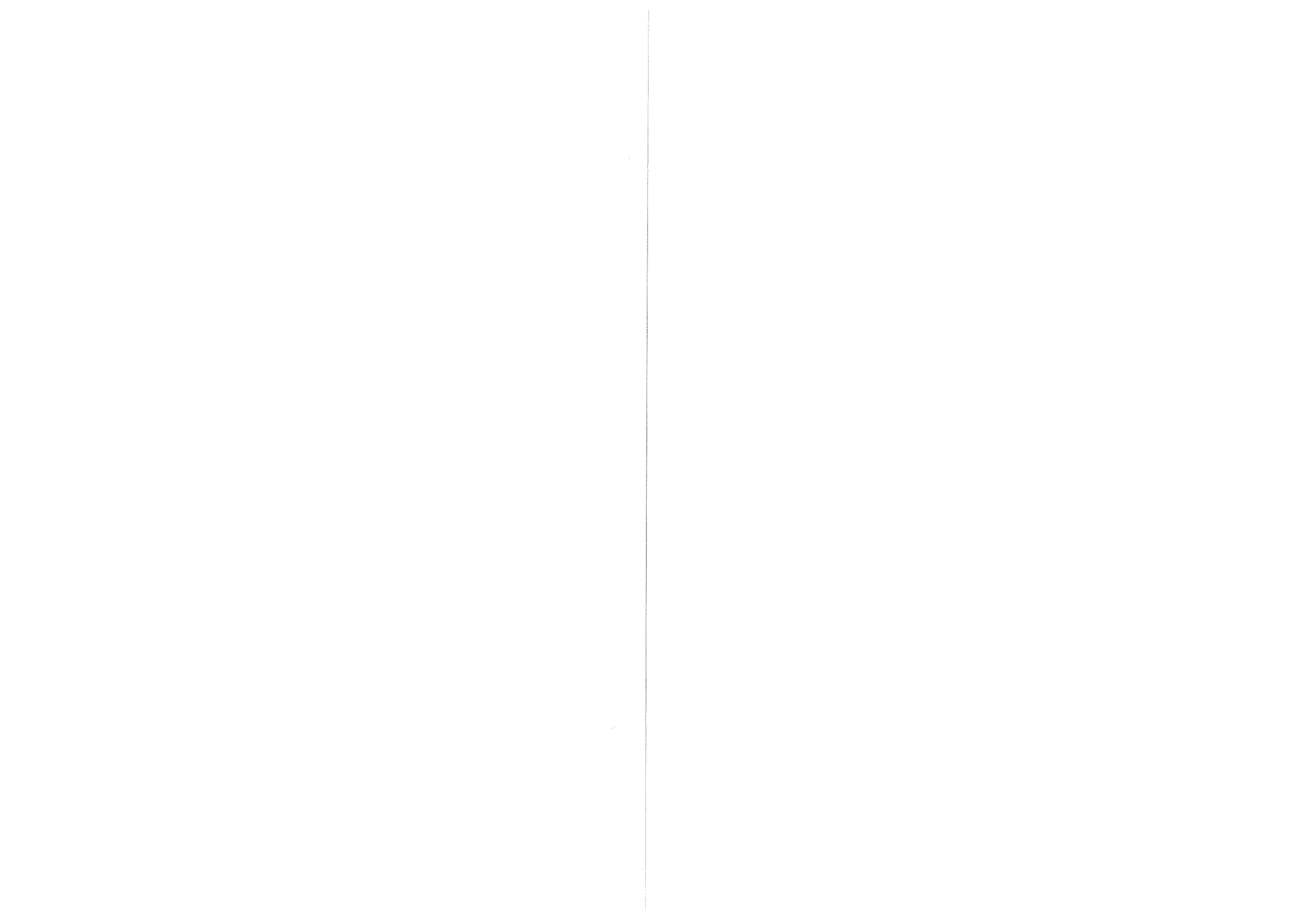
Art. 8

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.

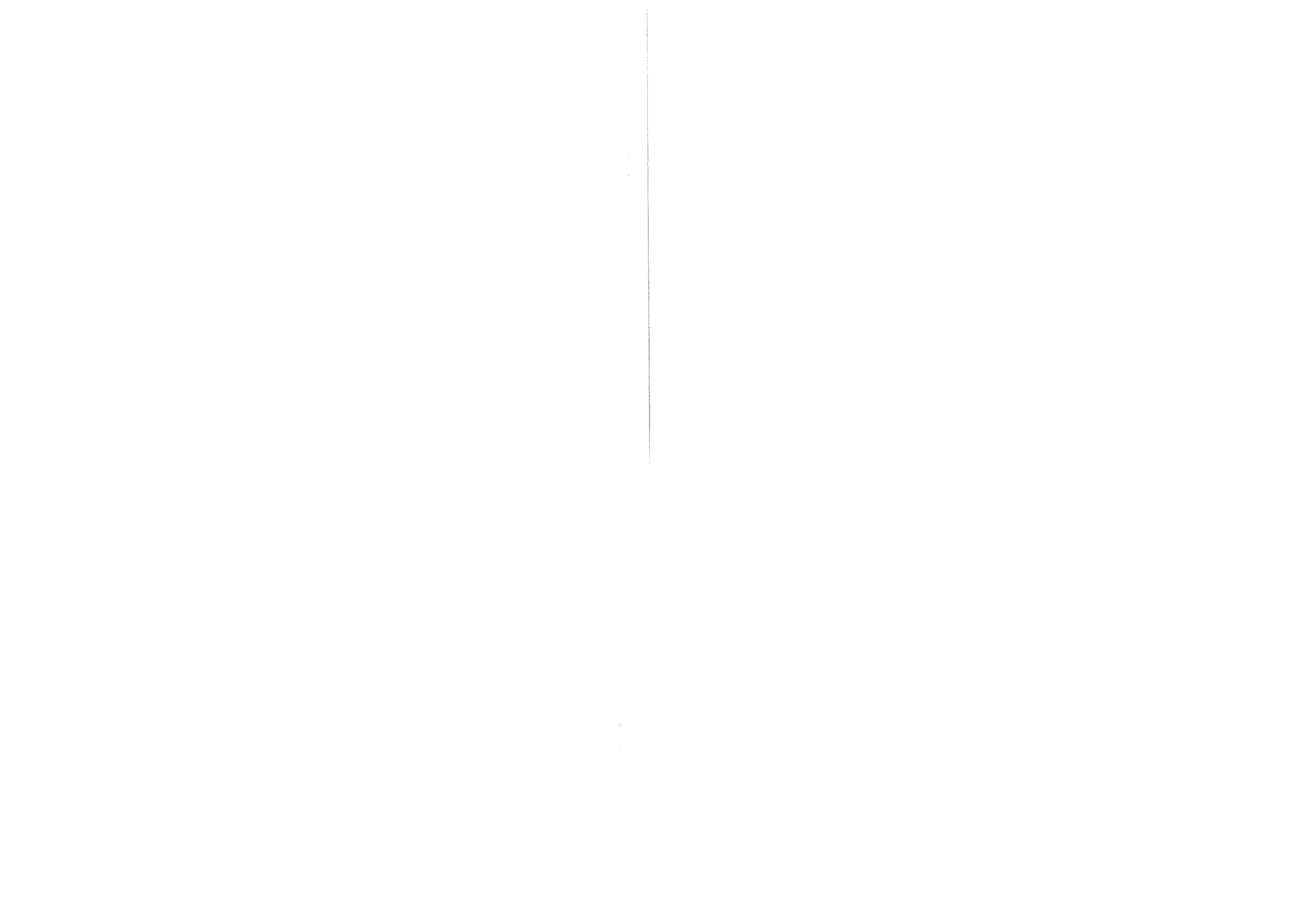
Art. 9
Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.
2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
3. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "**Amministrazione Trasparente**" sotto sezione di 1° livello "**Disposizioni generali**" – sotto sezione di 2° livello "**Atti generali**".



ASSEGNAZIONE OBIETTIVI - ANNO 2022 - SEGRETARIO COMUNALE

Personale coinvolto: Dott.ssa GERARDINA CONTI		Indicatori di Risultato	Tempi di realizzazione	Peso
Descrizione obiettivo				
nuova metodologia di valutazione Graduazione pesatura P.O. Predisposizione PTPCT	Supporto per l'aggiornamento del nuovo sistema di valutazione	30.04.2022	40%	
Piano Performance contenente gli obiettivi da assegnare ai responsabili dei servizi.	Approvazione del PTPCT	30.04.2022		
attività di controllo successivo di regolarità amministrativa	Approvazione Piano Performance/Piano obiettivi	30.06.2022		
Organizzazione giornate formative trasparenza/ anticorruzione.	Aggiornamento regolamento procedure concorsuali	31.12.2022	40%	
Incentivazione e motivazione delle professionalità interne dell'Ente, efficace organizzazione delle risorse interne ed innovazione tecnologica	Tempestiva esecuzione dei controlli. Organizzazione giornata di formazione sulle materie concernenti la prevenzione della corruzione	31.12.2022	20%	



PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti. 25	NESSUNA	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nel DUP e nel PEG/PDO	0 - 25	
Livello di responsabilità Punti 30	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0 - 10	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	0 - 10	
	RESPONSABILITA' 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 che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	0 - 10	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 30	Articolazione attività gestite	Quantità elevata di attività omogenee	4	
		Quantità media di attività omogenee	6	
		Quantità minima di attività omogenee	10	
	Il sistema normativo di riferimento	Non turbolento	0	
		Turbolento	4	
	Complessità attività	Atti ripetitivi	4	
		Atti parzialmente ripetitivi	7	
		Atti non ripetitivi	10	
	Destinatari delle attività della posizione	Prevalentemente interni	2	
		Sia interni che esterni	4	
Prevalentemente esterni		6		
Professionalità richiesta Punti 15	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		15	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		10	
	Equo grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		5	
			100	



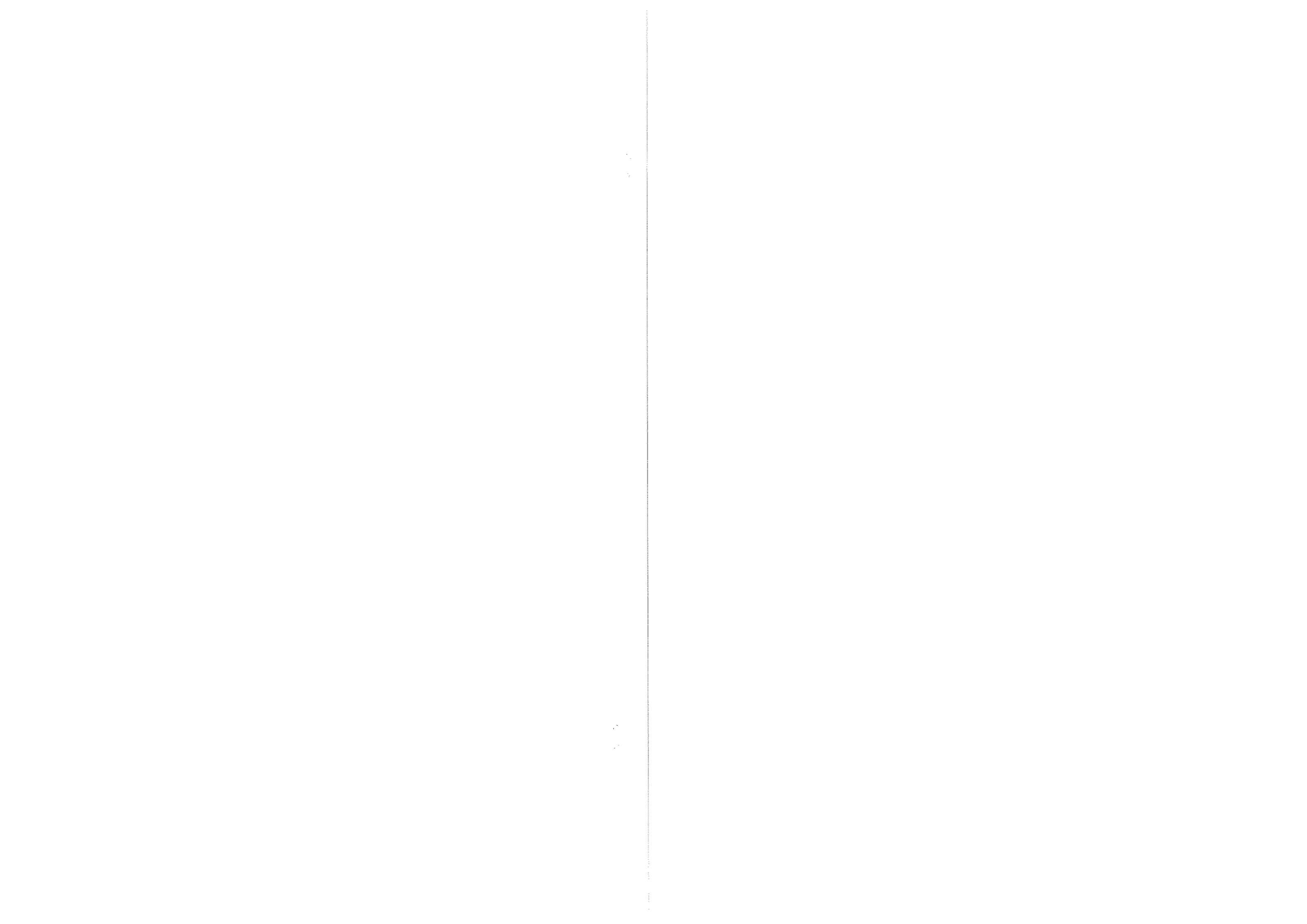
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Cat. C

PUNTEGGIO Da	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 63	3.000,00
64 a 67	3.500,00
68 a 70	4.000,00
71 a 73	4.500,00
74 a 76	5.000,00
77 a 80	6.000,00
81 a 83	6.500,00
84 a 86	7.000,00
87 a 89	7.500,00
90 a 92	8.000,00
93 a 95	8.500,00
96 a 98	9.000,00
99 a 100	9.500,00

CATEGORIA D

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Da 60 a 62 punti	5.000,00
Da 63 a 65 punti	6.000,00
Da 66 a 68 punti	7.000,00
Da 69 a 70 punti	7.500,00
Da 71 a 72 punti	8.000,00
Da 73 a 75 punti	8.500,00
Da 76 a 78 punti	9.000,00
Da 79 a 80 punti	9.500,00
Da 81 a 82 punti	10.000,00
Da 83 a 85 punti	10.500,00
Da 86 a 88 punti	11.000,00
Da 88 a 90 punti	11.500,00
Da 91 a 92 punti	12.000,00
Da 93 a 95 punti	13.000,00
Da 96 a 98 punti	14.000,00
99 punti	15.000,00
100 punti	16.000,00



LA GIUNTA COMUNALE

ACQUISITA la proposta che precede con acclusi pareri ex. Art. 49 D.Lgs n. 267/2000;

NON ACQUISITE osservazioni in merito;

CON VOTI unanimi espressi come per legge;

DELIBERA

1. Recepirsi integralmente la proposta che precede la quale forma parte integrante del dispositivo.
2. Rimettere, per l'esecuzione, copia del presente provvedimento a:
 - Settore I - Ufficio: AA.GG.;
 - Settore II - Ufficio: Ragioneria;
 - Settore III - Ufficio: LL.PP./URB/Tecnico;
 - Settore IV - Ufficio: Polizia Municipale;

Con separata votazione, ad esito unanime, resa nei modi e termini di legge la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del D. Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

F.to Avv. Silvia Pisapia

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to D.ssa Gerardina Conti

- Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.
 Trasmessa in copia ai capigruppo (elenco n. prot. n. 6350)
 Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)

Addi, 17/06/2022

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

F.to Dr. Giuseppe Schiavo

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

ADDI, 17/06/2022



IL RESPONSABILE AA.GG.

Dr. Giuseppe Schiavo

- Si certifica che la suesesa deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità,
 è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del comune senza riportare, nei primi 10 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 agosto 2000 n. 267.

Addi,

è divenuta **ESECUTIVA** il giorno 17/06/2022 perchè dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

f.to Dr. Giuseppe Schiavo

TRASMESSO PER L'ESECUZIONE A :

- SETTORE.....I.....UFFICIO.....AA.GG.....
- SETTOREII..... UFFICIO.....Ragioneria.....
- SETTORE.....III.....UFFICIO.....LL.PP./URB/Tecnico
- SETTORE.....IV.....UFFICIO.....Polizia Municipale...