



Comune di Visso
Provincia di Macerata



**COPIA DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

DELIBERAZIONE NUMERO 201

DEL 17-12-2018

Oggetto: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
COMUNE DI VISSO 2018. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTO=
SCRIZIONE.

L'anno duemiladiciotto, il giorno diciassette del mese di dicembre alle ore 13:00, nella sala delle adunanze del Comune suddeto, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per trattare, tra l'altro dell'oggetto suindicato alla presenza dei Signori:

PAZZAGLINI GIULIANO	SINDACO	P
SPIGANTI MAURIZI GIAN-LUIGI	VICESINDACO	P
SERFAUSTINI PATRIZIA	ASSESSORE	A

Assegnati n. 3 In carica n. 3

Presenti n. 2 Assenti n. 1

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzante (Art.97, comma 4. a, del T.U. n.267/200) il SEGRETARIO COMUNALE Sig. Galassi D.ssa Gabriella Maria

Riconosciuta valida l'adunanza, essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. PAZZAGLINI GIULIANO in qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'ordine del giorno.

Immediatamente eseguibile	S
Soggetta a ratifica da parte del Consiglio	N

**PARERI ESPRESSI SULLA PROPOSTA CORRISPONDENTE N. 225 DELL'ANNO
17-12-2018 AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL T.U. n.267/2000.**

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data: 17-12-2018

Il Responsabile del servizio
F.to **Remigi Valentina**

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**

Data: 17-12-2018

Il Responsabile del servizio
F.to **Remigi Valentina**

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il vigente Contratto Collettivo Nazionale del Personale del comparto delle Regioni e delle autonomie Locali siglato in data 21 maggio 2018

RICHIAMATE le proprie precedenti deliberazioni:

1. N. 178 del 26.11.2018 con la quale sono state date le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica;
2. N. 179 con la quale è stata autorizzata l'integrazione delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) ed l);

VISTA la determinazione del responsabile area Contabile/Amm.va n. 282 del 01.12.2018 reg. gen. n. 723 con la quale si è provveduto alla determinazione del fondo risorse decentrate anno 2018;

ATTESO che con nota prot. n. 12728 del 13.12.2018 le OO.SS. sono state convocate per il giorno 17.12.2018 alle ore 12.30;

Che entro la data la CISL – FP ha comunicato l'impossibilità di essere presente ma di concordare sull'ipotesi di CCDI ed utilizzo fondo 2018;

VISTA l'ipotesi di pre intesa del contratto collettivo decentrato integrativo con la ripartizione del fondo 2018 siglata dalla UGL dalla CISL – Fp e dalla CGIL - FP e dalla delegazione trattante di parte pubblica;

DATO ATTO che lo stesso costituisce contratto ponte nell'attesa della definizione del CCDI in applicazione delle disposizioni di cui al CCNL siglato il 21.05.2018;

VISTA la relazione illustrativa tecnico-finanziaria fondo risorse decentrate anno 2018 del Responsabile del servizio finanziario, redatta secondo la circolare n. 25 del 19/07/2012 emanata dal Ministero dell'economia e delle Finanze-Dipartimento della Ragioneria Generale dello stato;

VISTO che il Revisore dei Conti in data 16.12.2018 ha espresso il proprio parere favorevole all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Visso, attestando che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL;

Visto il D.Lgs.267 del 18 Agosto 2000;

VISTO il vigente CCNL;

Visto lo Statuto Comunale ed il Regolamento di Contabilità;

Vista l'attestazione sulla regolarità tecnica, contabile e relativa copertura finanziaria sul presente atto reso dal Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano

DELIBERA

1. DI APPROVARE le premesse quali parte integrante e sostanziale della presente delibera;

2. DI APPROVARE la pre intesa del contratto integrativo Decentrato per il Comune di Visso – anno 2018 che viene allegato al presente atto per formarne parte integrale e sostanziale;
3. AUTORIZZARE la relativa sottoscrizione definitiva;
4. DARE ATTO che con successivi e separati atti si provvederà all'applicazione di detto Contratto Integrativo per quanto concerne: la distribuzione e liquidazione del fondo per le politiche dello sviluppo delle risorse umane e la produttività – ANNO 2018.
5. Di trasmettere il presente atto agli organi preposti e alle OO.SS. interessate.

Inoltre, stante la necessità del rispetto dei termini previsti dalle normative in materia, con separata ed unanime votazione favorevole espressa per alzata di mano,

D E L I B E R A

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2018 COMUNE DI VISSO

In data 18.12.2018

-VISTA l'ipotesi del Contratto decentrato anno 2018 sottoscritta in data 17.12.2018;
-VISTA la delibera di G.C. n. 201 del 17.12.2018, esecutiva, ad oggetto "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI VISSO 2018. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE."
2018";

-VISTA l'ipotesi del Contratto decentrato anno 2018 sottoscritta in data 17.12.2018;

la delegazione costituita ai sensi del CCNL e composta da:

- 1) Parte pubblica;**
- 2) Parte sindacale;**
- 3) Rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria-**

Sottoscrive il seguente contratto collettivo integrativo aziendale valevole per l'anno 2018.

La delegazione di parte pubblica, relativamente ai fondi di produttività, comunica alla rappresentanza sindacale:

- che la ripartizione delle risorse è stata effettuata fino all'anno 2015 e che per gli anni successivi (dal 2016 al 2017), è presente unicamente la determina di costituzione dei fondi senza ripartizione degli stessi, causa la sopravvenuta calamità naturale che ha colpito il territorio;

- che le somme residue detratti gli importi delle progressioni in essere e quelle relative all'indennità di comparto dal 1/1/2004, alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno destinate unicamente al finanziamento della produttività individuale considerato che tutti i dipendenti hanno fronteggiato l'emergenza sisma con lo stesso impegno e professionalità.

LAVORO STRAORDINARIO.

Per l'anno 2018 il fondo per il lavoro straordinario, al netto di quanto erogato per consultazioni elettorali, è stato previsto in € **2.630,22**, senza tenere conto dei fondi necessari per il sisma 2016 che vengono rimborsati dalla Regione

Marche, somma ripartita tra i vari settori: tecnico- segreteria-finanziario e settore polizia municipale.

FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' – ANNO 2018

Il Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (di seguito: Fondo per le Risorse Decentrate) e' stato costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 e dettagliatamente riportato nella Determina di costituzione del Fondo registro Generale n. 723 del 01.12.2018 (determina n. 282 del Responsabile dell'Area Amm.va/Contabile) .

Tra le risorse variabili risultano :

-le economie derivanti dai fondi dell'anno 2016 e 2017 pari ad € 16.379,86;

-L'incremento di € 3.019,60 disposto ai sensi ai sensi dell'art. 67 comma 4, entro l'importo massimo dell'1,2% del Monte Salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, incremento come da atto di indirizzo G.C. n. 179 del 26.11.2018;

- L'incremento di € 3.500,00 disposto ai sensi ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. i) volte a finanziare il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione in particolare per i nuovi servizi ed esigenze venutasi a creare a seguito evento sismico 2016 e seg. incremento come da atto di indirizzo G.C. n. 179 del 26.11.2018

Non risultano altre risorse variabili.

Si riportano i dati del fondo che ammonta per l'anno 2018 a complessive € 54.539,21 di cui € 31.639,75 proveniente da risorse stabili le quali finanziano le seguenti risorse stabili :

Importo progressioni economiche orizzontali stabilite nei precedenti CCDI	17.261,46
Indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (non applica nei Comuni privi di dirigenza)	0
Indennità di comparto dal 1/1/2004	5.683,32
Indennità di € 774,69 (£. 1.500.000) ex art. 37 CCNL 6/7/1995 al personale di ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa	0
Incremento indennità asili nido art. 31 c. 7 CCNL 14/9/2000 e art. 6 CCNL 5/10/2001	0
quota riclassificazione personale art. 7 c. 7 CCNL 31/3/1999 (riqualificazioni ex 5 ^a q.f. area vigilanza e ex 1 ^a e 2 ^a q.f.)	
TOTALE SOMME FISSE	22.944,78
Somma risorsa proveniente da risorse stabili da destinare	8.694,97
RISORSE VARIABILI PROVENIENTI DA PARTE VARIABILE	22.899,28
Totale importi somme variabili destinate: Da destinare	22.899,28

SI DISPONE IN MERITO :

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER L'ANNO 2018:

Non si dispone in merito per l'anno 2018

REPERIBILITA' E TURNAZIONE.

Non si dispone in merito per l'anno 2018

PRODUTTIVITA'.

Si dispone di erogare la quota di Euro 31.594,25, soggetta a variazione rispetto alle effettive indennità per lavori notturni e/o festivi per compensi di produttività, nel rispetto della normativa vigente, sia in funzione al merito e all'impegno individuale in orario di lavoro che in base agli obiettivi del Piano Economico di Gestione anno 2018.

Si dispone inoltre che l'importo di euro **16.379,86** relativo alle economie derivanti dai fondi dell'anno 2016 e 2017 sarà erogato con scheda di valutazione distinta rispetto alla quota di euro 15.214,39 relativa all'anno 2018 al fine di consentirne il pagamento entro il mese di dicembre 2018

Detti compensi dovranno essere liquidati in funzione del merito e dell'impegno profusi nel raggiungimento, in orario di lavoro, degli obiettivi fissati dai responsabili ed esclusivamente secondo il criterio generale di valutazione del merito individuale.

Per l'erogazione dei compensi incentivanti individuali vengono individuati i seguenti criteri generali:

Articolazione parametrica delle quattro categorie contrattuali:

categoria B: 2,10

categoria C: 2,50

Impegno lavorativo basato sulle ore di servizio ordinario, quantificabili in via convenzionale sulla base del calendario lavorativo annuale, a cui vengono sottratte tutte le assenze a qualunque titolo effettuate, eccettuate quelle per ferie, astensione obbligatoria per maternità per un massimo di mesi cinque, permessi per donazione di sangue, infortuni sul lavoro o malattia professionale. Valutazione del merito individuale, secondo i fattori contenuti nell'apposita scheda, allegata al presente accordo (Allegato A), i cui singoli punteggi sono nella stessa indicati nei termini massimi, ed il cui totale è pari a 100.

Calcolo del compenso incentivante la produttività individuale:

Determinazione della quota individuale di ciascun dipendente, ottenuta dal prodotto degli indici relativi ai criteri sopra elencati, e cioè:

QUOTA INDIVIDUALE = PARAMETRO DI CATEGORIA X IMPEGNO LAVORATIVO X MERITO INDIVIDUALE

Determinazione dell'Importo Unitario, dato dalla sommatoria di tutte le quote individuali, diviso il fondo base:

IMPORTO UNITARIO = FONDO BASE/ SOMMATORIA QUOTE INDIVIDUALI

C. Calcolo del compenso incentivante individuale, attraverso il prodotto dell'importo unitario e della quota individuale:

COMPENSO INCENTIVANTE INDIVIDUALE = IMPORTO UNITARIO X QUOTA INDIVIDUALE

Disposizioni particolari ed avvertenze

Nel caso di passaggio di categoria nell'anno di riferimento, il compenso incentivante è calcolato tenuto conto dei giorni di permanenza in ciascuna categoria;

Nessun compenso incentivante sarà corrisposto ai dipendenti che non abbiano superato le 1000 ore lavorative ordinarie effettive, né ai dipendenti che avranno conseguito una valutazione inferiore a 61/100;

Il compenso incentivante individuale viene ridotto del 20% in caso di irrogazione di sanzione disciplinare della censura, mentre nessun compenso sarà corrisposto nel caso in cui venga irrogata una sanzione disciplinare di maggiore entità.

DISAGIO ED ALTRE INDENNITA'.

Non si dispone in merito.

INDENNITA' INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE-D.L. 50/2016 ART.113 e SUCC.MOD.

E' stato approvato il nuovo Regolamento in attuazione D.L. 50/2016 e succ. modifiche.

Si precisa che la maggior parte dei compensi saranno riferiti ai lavori attinenti l'emergenza sismica.

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE-

(ART.56-ter; ART.56-quarter; ART. 56-quinques;ART.56-sexies)

Non si dispone in merito per l'anno 2018

INDENNITA'CONDIZIONI DI LAVORO-Art.70-bis.

Non si dispone in merito per l'anno 2018

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' –Art.70 –quinques.

Non si dispone in merito per l'anno 2018

PESATURA DELLE POZIONE ORGANIZZATIVE

Approvazione criteri e procedure in base al nuovo CCNL 21.05.2018 – vedi allegato B

PER QUANTO NON ESPRESSAMENTE PREVISTO SI CONFERMANO LE DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI ACCORDI ANCORA VALIDE.

Allegato A

Scheda di valutazione del personale

Scheda di valutazione del personale

Anno:

Cognome:

Nome:

Servizio:

Categoria:

Profilo professionale:

	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;	20	
contributo alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;	20	
competenze dimostrate	15	
comportamenti professionali e organizzativi	15	
disponibilità alla collaborazione	15	
alle capacità di relazione con l'utenza	15	
TOTALE	100	

Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutatore

Firma del Valutato

VISSO,LI 18.12.2018

FIRME

DELEGAZIONE TRATTANTE	OO.SS.
IL PRESIDENTE Dr.ssa Gabriella Maria Galassi Responsabile Contabile/Amm.va Rag. Valentina Remigi	C.I.S.L. – FP Angelo Cervelli C.G.I.L. Andra Coppari UGL delegato Emanuele Cecoli

ALLEGATO – B

Oggetto: criteri di graduazione delle posizioni organizzative.

Visti gli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 22 maggio 2018 — CCNL 2016/2018 Enti Locali, di seguito riportati, che disciplinano l'area delle posizioni organizzative:

Art. 13 - Area delle posizioni organizzative

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

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.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica:

a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;

b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.

3. 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.

Art. 14 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

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.

Art. 15 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

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 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.

Dato atto che:

- secondo l'attuale Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, la struttura di massima dimensione dell'organigramma comunale è rappresentata dai Aree;

- che l'Ente non ha in organico figure dirigenziali, per cui le figure apicali dell'Ente sono rappresentate dalle posizioni organizzative (P.O.), poste alla direzione dei Settori ed esercenti le funzioni gestionali dirigenziali ex art. 107 del TUEL;

Richiamati i decreti sindacali n. 1-2-5 del 2015 e il n. 13 del 2014, con cui sono stati conferiti gli incarichi di P.O. in relazione alle Aree del organigramma approvati con deliberazioni di G.C. n. 91-136-142/204 e n. 91/2015, riconoscendo ai relativi incaricati la retribuzione di posizione nella misura stabilita con gli atti sopra richiamati, fatta salva l'adozione di eventuale adeguamento correlato alla pesatura della complessità e responsabilità delle strutture dirette;

Ritenuto di provvedere, per come sancito dalla suddetta disciplina contrattuale e dai suddetti provvedimenti sindacali di nomina, all'individuazione dei Criteri di riferimento per la graduazione delle posizioni organizzative dando atto che:

- La retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura organizzativa della figura apicale che la dirige (P.O.), alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione in relazione a programma e obiettivi che l'amministrazione si dà;

- la graduazione è il risultato della somma di punteggi assegnati ad una serie di macro fattori (declinati in sotto fattori) che tengono conto della complessità organizzativa nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità dei Settori dell'organigramma comunale e quindi la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa chiamata a dirigerli, come desumibili sulla base della documentazione interna all'Ente (bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, esperienze amministrative varie, ecc.);
- la graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dall'O.I.V. sulla base dei criteri fissati dalla Giunta Comunale, e approvata in via definitiva dal Sindaco, che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggio alle fasce di punteggi;
- la pesatura delle posizioni viene fatta all'inizio di ciascun anno solare e tutti i parametri utilizzati vengono quindi valutati facendo riferimento alla situazione esistente al 1° gennaio di ciascun anno;
- l'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale di categorie D), da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità e per il personale di categoria C) da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità, ed è determinato sulla base dei suddetti criteri predeterminati;

Valutati tutti i dati a disposizione o comunque concretamente desumibili dalla realtà dell'Ente nella sua strutturazione organizzativa;

Ritenuto, conseguentemente, che la graduazione delle posizioni organizzative (P.O.) preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima dimensione e di staff sia 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 in due piani di valutazione: la complessità strutturale (individuata in unico fattore di in tre valutazione: il numero delle sezioni), l'intensità/complessità delle relazioni interne esterne (valutate sulla base della rilevanza dell'attività intersettoriale, della mole dell'utenza interna ed esterna e sulla complessità e rilevanza di tali relazioni), l'eterogeneità dei servizi gestiti (valutata sulla base della rilevanza, o apprezzabilità di tale eterogeneità, intesa come fattore importante nella valutazione complessiva della complessità organizzativa del Settore);

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 di autonomia decisionale e 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% (maxp. 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,

Ritenuto; pertanto, d'individuare una tabella che determini il punteggio da assegnare ai vari fattori in cui si suddividono le suddette categorie di macro fattori e che dia: luogo quindi alla pesatura in oggetto in termini numerici, come da allegato sub A) alla 'presente quale parte integrante e sostanziale;

Ritenuto, altresì, d'individuare due tabelle-- distinte per le figure di categoria D) e di categoria C) che riportano il raffronto tra il punteggio totale ottenuto dalla pesatura di ciascuna posizione ed il valore economico della relativa indennità, dalla misura minima a quella massima prevista dal CCNL di comparto, su cui si posizioneranno le indennità di posizione da riconoscere alle varie P.O. per fascia di punteggio, come da prospetto che segue:

Punteggio totale	Retribuzione di Posizione Annuia per figure di cat. D		Punteggio totale	Retribuzione di Posizione Annuia per figure di cat. C
Fino a 60 punti	Euro 6.000,00		Fino a 50 punti	Euro 3.000,00
Da 61 a 70 punti	Euro 8.000,00		Da 51 a 60 punti	Euro 5.000,00
Da 71 a 95 punti	Euro 12.500,00		Da 61 a 85 punti	Euro 7.500,00
Da 96 a 100 punti	Euro 16.000,00		Da 86 a 100 punti	Euro 9.500,00

ALLEGATO N. 1

GRADUAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

PUNTEGGIO	% SULLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Da 0 a 40	0
Da 41 a 60	15
Da 61 a 80	20
Da 81 a 100	25

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL
RESPONSABILE DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

Settore.....

Dipendente

PARAMETRI E CRITERI DI RIFERIMENTO	PUNTI	
a) Impostazione e funzionamento dei servizi	Da 0 a 5	
b) Raggiungimento degli obiettivi assegnati	Da 0 a 20	
c) Utilizzo risorse economiche	Da 0 a 5	
d) Utilizzo risorse umane	Da 0 a 10	
e) Capacità di programmazione e pianificazione	Da 0 a 15	
f) Capacità di individuazione dei problemi	Da 0 a 5	
g) Conoscenza della normativa vigente nel settore	Da 0 a 10	
h) Attività di ricerca e di formazione professionale	Da 0 a 15	
i) Disponibilità richiesta in relazione all'incarico	Da 0 a 10	
l) Contributo positivo all'integrazione fra i diversi servizi e tra i responsabili	Da 0 a 5	
Punteggio totale		

ALLEGATO N. 2

Metodologia per la selezione dell'incaricato
(Art. 14, comma 2, CCNL/2018 e art. 7, comma 3 del presente documento)

Posizione Organizzativa

Candidato

a) NATURA E CARATTERISTICHE DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE;

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
A-1	Ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa: punti da 1 a 10	
A-2	Complessità dei programmi da realizzare Punti da 1 a 5;	
A-3	Grado di innovazione dei principali procedimenti gestiti dal settore: punti da 1 a 5	
A-4	Necessità di aggiornamento e formazione continua anche a seguito del mutare delle legislazioni in materia: punteggio da 1 a 5	
punteggio		

b) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
B-1	Titolo di studio: Diploma di laurea: punti 10 Diploma di scuola media superiore: punti 6	
B-2	Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta: punti 4	
B-3	Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico ³ : max punti 4	
punteggio		

c) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO	PESO
B-1	Grado di competenza specialistico - professionale rispetto alle funzioni da svolgere		Da 1 a 10
B-2	Efficienza nella gestione risorse umane affidate delle		Da 1 a 10

B-3	Capacità relazionale con gli		Da 1 a 10
-----	------------------------------	--	-----------

3 vengono valutati sino a 4 corsi, nell'ultimo triennio, con punti uno ciascuno;

	amministratori, segretario, colleghi/collaboratori, con gli utenti e cittadinanza		
B-4	Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne		Da 1 a 10
	punteggio		

d) LE ESPERIENZE ACQUISITE⁴

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
C-1	Esperienza acquisita presso il comune nella categoria D3 (giuridica) nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 2 punti per anno	
C-2	Esperienza acquisita presso il Comune nella categoria D.1 (giuridica) nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 1 punti per anno	
C-3	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di Posizione organizzativa: 3 punti per anno	
C-4	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di responsabile di servizio (non P.O.): 0,50 punti per anno	
	punteggio	
PUNTEGGIO TOTALE		

⁴ Tutti i punteggi sono riferiti agli ultimi dieci anni. Per le funzioni gestite in forma associata si considerano i servizi prestati in tutti i comuni convenzionati;

SCHEMA GRADUAZIONE DELLE P.O.

(Art. 15, comma 2, CCNL/2018 e art. 4 del presente documento)

P.O. in ente singolo **cat. C**

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- A. Complessità organizzativa;
- B. Professionalità;
- C. Responsabilità;
- D. Strategicità.

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della

pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

A. Complessità organizzativa: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Risorse umane e finanziarie	Da 5 a 30 punti
Complessità dei procedimenti	

B. PROFESSIONALITA': PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Grado di competenze professionali/tecniche richieste	Da 5 a 30 punti
Grado di esperienza	

C. RESPONSABILITA': PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Grado di Responsabilità	Da 5 a 30 punti
Autonomia operativa	

D. Strategicità: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità strategica	Da 0 a 10 punti
Grado di supporto strategico e agli organi di governo	

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fino di 50 punti	3.000 Euro
Da 51 a 60 punti	5.000 Euro
Da 61 a 85 punti	7.500 Euro
Da 86 a 100 punti	9.000 Euro

Per attribuzione della Posizione Organizzativa nella gestione associata dei servizi (*ex* art. 30 TUEL) tra due o più enti la retribuzione di posizione viene graduata nell'ambito della terza e quarta fascia (Punti da 61 a 100; importo da Euro 7.500 a Euro 9.000,00).

SCHEDA GRADUAZIONE DELLE P.O.

(Art. 15, comma 2, CCNL/2018 e art. 4 del presente documento)

P.O. in ente singolo **cat. D**

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- E. Complessità organizzativa;
- F. Professionalità;
- G. Responsabilità;
- H. Strategicità.

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

E. Complessità organizzativa: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Risorse umane e finanziarie	Da 5 a 30 punti
Complessità dei procedimenti	

F. PROFESSIONALITA': PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Grado di competenze professionali/tecniche richieste	Da 5 a 30 punti
Grado di esperienza	

G. RESPONSABILITA': PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Grado di Responsabilità	Da 5 a 30 punti
Autonomia operativa	

H. Strategicità: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità strategica	Da 0 a 10 punti
Grado di supporto strategico e agli organi di governo	

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fino di 60 punti	6.000 Euro
Da 61 a 70 punti	8.000 Euro
Da 71 a 95 punti	12.500 Euro
Da 96 a 100 punti	16.000 Euro

Per attribuzione della Posizione Organizzativa nella gestione associata dei servizi (ex art. 30 TUEL) tra due o più enti la retribuzione di posizione viene graduata nell'ambito della terza e quarta fascia (Punti da 71 a 100; importo da 12.500 a Euro 16.000,00).

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
F.to **PAZZAGLINI GIULIANO**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **Galassi D.ssa Gabriella Maria**

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suesposta deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1 del T.U. n. 267/2000) e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari (art.125 del T.U. n. 267/2000) tramite elenco n. del

Li 13-05-2019 Reg. n.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to **Galassi D.ssa Gabriella Maria**

Viene comunicata inoltre, con lettera n. in data all'Ufficio Territoriale di Governo (art. 135 del T.U. n. 267/2000).

Li, 13-05-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to **Galassi D.ssa Gabriella Maria**

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4, del T.U. n. 267/2000)

Li, 17-12-2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **Galassi D.ssa Gabriella Maria**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto segretario comunale certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal 13-05-2019 al 28-05-2019, ai sensi dell'art. 124 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000.

Li, 29-05-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **Galassi D.ssa Gabriella Maria**

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 17-12-2018

☐ per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000.

☐ essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Li, 18-12-2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **Galassi D.ssa Gabriella Maria**

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Galassi D.ssa Gabriella Maria