COMUNE DI BRUSIMPIANO
PROVINCIA DI VARESE

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 33 reg. del.

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - CATEGORIE C e D.

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** il giorno **DICIASSETTE** del mese di **MAGGIO** alle ore 15,30 nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
ZUCCONELLI FABIO	SINDACO	x	
SCIPIONI LUCA	ASSESSORE		x
BERGAMI ELISABETTA	ASSESSORE ESTERNO	x	

Totale presenti: n. 2 Assenti: n. 1

Partecipa con le funzioni previste dall'art.97 - comma 4 lettera A) del Decreto Legislativo n.267 del 18.8.2000, il Segretario Comunale Dott. Giuseppe Cardillo.

Il Sig. Fabio Zucconelli - Sindaco - assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione il seguente argomento posto all'ordine del giorno:

Comune di Brusimpiano – Deliberazione della Giunta Comunale n.33 del 17.05.2019

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – CATEGORIE C e D.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 e, in particolare:

- l'art. 13 CCNL 21.05.2018 che stabilisce che gli enti istituiscono l'area delle posizioni organizzative di lavoro, che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità complesse caratterizzate da un livello di autonomia gestionale ed assunzione di responsabilità di risultato o di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
- l'art. 14 che stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un 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 finalità;

DATO ATTO che, sulla base della disciplina contrattuale, per il conferimento degli incarichi al personale della categoria gli enti devono tenere 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;

CONSIDERATO che l'art. 15 comma 2 del suddetto contratto stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 16.000,00 euro per tredici mensilità, per le categorie D e da un minimo di 3.000,00 euro ad un massimo di 9.500,00 euro annui lordi per tredici mensilità per le categorie C e che ciascun ente ne stabilisce la graduazione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate;

RILEVATO che è necessario provvedere in merito, in quanto l'ente è tenuto ad approvare un sistema di pesatura delle posizioni in linea con le disposizioni contrattuali vigenti, tenuto conto che l'art. 13, comma 3, prevede che gli incarichi di posizione organizzativa 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 CCNL ovvero al 20 maggio 2019;

DATO ATTO che l'art. 7 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi prevede che la struttura organizzativa dell'ente è articolata in servizi ed uffici come di seguito indicato:

SERVIZIO AFFARI GENERALI		
Ufficio SEGRETERIA E PERSONALE	Ufficio DEMOGRAFICO	UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO
Ufficio CONTRATTI	Ufficio ECONOMATO	Ufficio SCOLASTICO

SERVIZIO CONTABILITA' - TRIBUTI	
Ufficio RAGIONERIA	Ufficio TRIBUTI

SERVIZIO TECNICO	
Ufficio LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI	Ufficio EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA

SERVIZIO ASSISTENZA SOCIALE
Ufficio ASSISTENZA SOCIALE (funzione delegata alla Comunità Montana del Piambello)

SERVIZIO POLIZIA LOCALE	
Ufficio POLIZIA LOCALE - MESSI	Ufficio COMMERCIO

RITENUTO di approvare il nuovo *"Regolamento per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle posizioni organizzative Categoria D – C"*, allegato alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale con il quale si è proceduto a disciplinare i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 oltre che la metodologia di pesatura delle posizioni;

ATTESO che, con in conformità a quanto disposto dall'articolo 4 del CCNL 11.05.2018, in data 13.05.2019, con PEC ed e-mail protocollo n.2321, è stata inviata alle organizzazioni sindacali (CGIL CISL UIL) l'informazione ai sensi del vigente CCNL 21.05.2018, ai fini dell'esame del regolamento ed attivazione del confronto di cui al successivo art. 5, terzo comma, del medesimo CCNL;

PRESO ATTO che non sono state formulate proposte di modifica o di attivazione del confronto e che, pertanto, sono decorsi i i termini di cui all'art. 5, secondo comma, del CCNL 21.05.2018;

DATO ATTO che sono stati acquisiti sulla presente proposta di deliberazione ed inseriti al suo interno per formarne parte integrante e sostanziale A) i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile di cui all'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 così come modificato dall'art.3, comma 1, lett. B) del D.L. n.174/2012, convertito in Legge n.213/2012; B) il visto di conformità del Segretario Comunale;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nei modi e forme di legge;

D E L I B E R A

Per le motivazioni in premessa indicate e che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto:

1) **DI APPROVARE** il nuovo *"Regolamento per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle posizioni organizzative Categoria D – C"*, allegato alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale con il quale si è proceduto a disciplinare, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018 oltre che la metodologia di pesatura delle posizioni.

2) **DI DARE ATTO** che, con l'approvazione del Regolamento di cui al precedente punto 2), si considerano abrogate tutte le disposizioni attualmente vigenti presso questo Ente in materia di conferimento e revoca delle posizioni organizzative e graduazione delle posizioni organizzative, seppur non richiamate espressamente, in contrasto con quanto stabilito dalla presente deliberazione e che pertanto le stesse si intendono sostituite con gli allegati di cui al punto 2).

3) **DI DARE ATTO** che, ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, *"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"*.

4) **DI TRASMETTERE** in elenco la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'articolo 125, primo comma, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;

5) **DI PUBBLICARE** la presente deliberazione per 15 gg consecutivi all'Albo on line del Comune di Saltrio, ai sensi del combinato disposto tra l'art. 124, primo comma, del d.lgs. 18.08.2000, n. 267 e l'art. 32 della legge 18.06.2009, n. 69, e in modo permanente sul sito web istituzionale nella sezione *"Amministrazione Trasparente > Provvedimenti > Provvedimenti degli organi di indirizzo politico"*, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 14.03.2013, n. 33.

SUCCESSIVAMENTE

La Giunta Comunale, attesa l'urgenza di provvedere, previa distinta e separata votazione favorevole ed unanime, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267 e ss.mm.ii.

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – CATEGORIE C e D.

PARERI DI REGOLARITÀ TECNICA

Il sottoscritto, Dott. Fabio Zucconelli, esperita l'istruttoria di competenza, esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i., PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della proposta di Deliberazione sopraindicata.

Brusimpiano, 17.05.2019

Il Responsabile dell'Area Affari Generali
f.to Dott. Fabio Zucconelli

PARERI DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto, Dott. Gianbattista Calabria, esperita l'istruttoria di competenza, esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i., PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile della proposta di Deliberazione sopraindicata.

Brusimpiano, 17.05.2019

Il Responsabile dell'Area Contabilità e Tributi
f.to Dott. Gianbattista Calabria

VISTO DI CONFORMITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, esperita sulla proposta di Deliberazione, sopra indicata, l'istruttoria di competenza, ai sensi dell'art. 3 comma 2 del Regolamento Comunale per la disciplina dei controlli interni, attesta che la proposta di deliberazione, sopra citata, è conforme alle Leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti interni vigenti.

Brusimpiano, 17.05.2019

Il Segretario Comunale
f.to Dott. Giuseppe Cardillo

COMUNE DI BRUSIMPIANO

Provincia di Varese

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Categorie D e C

INDICE SISTEMATICO

Articolo	Denominazione
1	Disposizioni generali
2	Definizioni
3	Funzioni e competenze del personale incaricato di pozione organizzativa
4	Funzioni e competenze del personale incaricato di alta professionalità
5	Soggetti competenti all'istituzione delle posizioni organizzative / alte professionalità
6	Modalità di conferimento delle posizioni organizzative e delle alte professionalità
7	Durata degli incarichi
8	Sostituzione e revoca dell'incarico
9	Retribuzione di posizione, di risultato e componenti aggiuntivi
10	Graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità
11	Valutazione e retribuzione di risultato
12	Disposizioni finali
Allegati	
A	Criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative
B	Schede di valutazione finalizzate alla determinazione dell'indennità di risultato per le posizioni organizzative
B.2	Schede di valutazione permanente per la retribuzione di risultato

Articolo 1
Disposizioni Generali

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia;
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata, nonché nel rispetto del limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo del trattamento accessorio non può superare l'importo stanziato nell'anno 2016.

Articolo 2
Definizioni

1. Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, 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 un elevato grado di autonomia gestionale ed 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Articolo 3
Funzioni e competenze del personale incaricato di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta le seguenti funzioni:
   a. gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
   b. gestione delle risorse umane, finanziare e strumentali assegnate;
   c. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
   d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, se non delegati ai dipendenti della propria area;
   e) esercitare le attività di controllo connesse al ruolo.

Articolo 4
Funzioni e competenze del personale incaricato di alta professionalità

1. L'incarico di alta professionalità comporta le seguenti funzioni:
   a. gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
   b. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
   c. esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
   d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, se non delegati ai dipendenti della propria area;
   e. quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.

Articolo 5
Soggetti competenti all'istituzione delle posizioni organizzative / alte professionalità

1. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, formula i criteri generali

d'istituzione delle posizioni organizzative/alte professionalità, per ciascun Settore ed il budget complessivo;

2. Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1 la Giunta terrà conto di:
   a. numero personale assegnato di categoria D e restante personale assegnato a ciascun Settore;
   b. risorse finanziarie gestite da ciascun Settore;
   c. natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
   d. linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione.
3. Le posizioni organizzative vengono conferite con decreto sindacale e con le modalità di cui all'articolo seguente.

Articolo 6
Modalità di conferimento delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

1. Gli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con decreto sindacale scritto e motivato, a dipendenti di cat. D aventi rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 *"Attribuzione di incarichi e responsabilità"* del d.lgs. 150/2009 – effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
   a) titoli culturali e professionali;
   b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
   c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...),nonché attitudini a ricoprire il ruolo.
4. Nel caso in cui l'Ente sia privo di posizioni di categoria D, la disciplina di cui all'articolo 13 CCNL 21.05.2018 si applica:
   a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;
   b) presso le ASP e Ipab, ai dipendenti classificati nella categoria C.

Nelle ipotesi considerate nell'articolo 13, comma 2 del CCNL 21.05.2018, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

5. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 sopracitato, 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, pur 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;
6. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 5, 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

7. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del comma 3 dell'articolo 17 CCNL 21.05.2018, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa 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.

Articolo 7
Durata degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

Articolo 8
Sostituzione e revoca dell'incarico

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza;
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Segretario comunale, se non viene individuato ad interim un altro dipendente già titolare di posizione organizzativa, il cui trattamento economico è definito dal successivo art. 9, comma 5.

Articolo 9
Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. 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.
4. 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.
5. 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

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.

6. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL, 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.

7. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; 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'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) 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:

h.1) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs.n.50 del 2016;

h.2) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

h.3) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

h.4) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

h.5) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Articolo 10
Graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative o delle Alte Professionalità è effettuata dall'OIV, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a

rilevanza esterna.

3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione da riconoscersi:

a. per il personale inquadrato in categoria D, per un importo minimo di €. 5.000,00 fino ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:

Punteggio	Importo in Euro
Punteggio fino a 40	5.000,00
Punteggio fino a 50	6.000,00
Punteggio fino a 60	7.500,00
Punteggio fino a 70	9.000,00
Punteggio fino a 80	10.500,00
Punteggio fino a 85	11.000,00
Punteggio fino a 90	12.000,00
Punteggio fino a 95	14.000,00
Punteggio fino a 96 e oltre	16.000,00

b. per il personale inquadrato in categoria C, per un importo minimo di €. 3.000,00 fino ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:

Punteggio	Importo in Euro
Punteggio fino a 40	3.000,00
Punteggio fino a 50	3.500,00
Punteggio fino a 60	4.000,00
Punteggio fino a 70	4.500,00
Punteggio fino a 80	5.500,00
Punteggio fino a 85	6.500,00
Punteggio fino a 90	7.500,00
Punteggio fino a 95	8.500,00
Punteggio fino a 96 e oltre	9.500,00

4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O..

5. In caso di superamento del limite previsto dalla Legge o in caso di insufficienza di risorse di bilancio, le somme da attribuire a titolo di retribuzione di posizione saranno ridotte in base al criterio di proporzionalità.

Articolo 11
Valutazione e retribuzione di risultato

1. risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa ovvero di alta professionalità sono valutati dall'OIV. Quest'ultimo nella valutazione tiene conto dei criteri stabiliti in sede di delegazione trattante, come previsto dall'articolo 7, comma 4, lett. v del CCNL 21.05.2018.

2. L'ammontare della retribuzione di risultato è fissata al 15% dell'importo complessivo previsto per il trattamento accessorio stanziato a favore dei titolari di P.O. nell'anno 2016, salvo diversa determinazione dell'organo esecutivo.

3. Al termine di ogni anno, ciascun Responsabile di servizio presenta all'OIV una relazione sull'attività svolta rispetto agli obiettivi assegnati.

4. L'OIV, acquisita la relazione, esprime il proprio giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti come da allegato "B1" e "B2".

5. La relazione finale è inviata alla Giunta comunale, al Servizio Personale, anche per la certificazione dei risultati, per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato. L'esito delle valutazioni annuali è riportato nel fascicolo personale del dipendente interessato.

Articolo 12
Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme di Legge vigenti in materia.
2. Il Nucleo di valutazione si riserva di procedere ad una rideterminazione degli importi erogati agli attuali titolari di posizione organizzativa, qualora l'Amministrazione intendesse remunerare anche gli altri titolari di posizione organizzativa o nominare altri titolari di posizione organizzativa.
3. Rimane ferma la possibilità, trattandosi di un Ente al di sotto di 5.000 abitanti, che gli amministratori assumano la responsabilità dei servizi.

§§§§§§§§§§§§§§§

COMUNE DI BRUSIMPIANO

Provincia di Varese

Allegato "A"

CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PESO	PUNTI
Collocazione e struttura organizzativa	Posizione nella struttura	□ Settore costituito da un solo servizio	4	
		□ Settore costituito fino a due servizi	8	
		□ Settore costituito da oltre due servizi	10	
	Impatto servizi con l'utenza	□ Impatto contenuto	5	
		□ Impatto rilevante	10	
Complessità organizzativa	Conoscenze tecniche e necessità di aggiornamento richieste	□ Standard	4	
		□ Intermedie	7	
		□ Avanzate	10	
	Complessità e continuità nel supporto agli organi politici	□ Supporto scarso	3	
		□ Supporto costante ma limitato alla definizione degli obiettivi	6	
		□ Supporto costante relativo anche alla definizione delle scelte istituzionali	10	
	Capacità richieste	□ Normali capacità di analisi di comunicazione e creatività	3	
		□ Buone capacità di analisi di sintesi di comunicazione orale e scritta. Discreta creatività	6	
		□ Elevate capacità di analisi e sintesi. Ottime capacità di comunicazione orale e scritta. Elevata creatività	10	
	Complessità attività	□ Atti ripetitivi	2	
		□ Atti parzialmente ripetitivi	6	
		□ Atti non ripetitivi	10	
	Destinatari delle attività della posizione	□ Prevalentemente interni	4	
		□ Prevalentemente esterni	6	
		□ Sia interni che esterni	10	
Responsabilità economica, organizzativa e decisionale	Valore globale delle somme gestite dal Responsabile	□ Fino a 100.000 Euro di entrate o spese	5	
		□ Fino a 200.000 Euro di entrate o spese	8	
		□ Oltre 200.000 Euro di entrate o spese	10	
	Grado di rischio/responsabilità giuridico/economica	□ Standard	0	
		□ Apprezzabile	8	
		□ Elevato/rilevante	10	
	Responsabilità decisionale	□ Scarsi margini interpretativi e limitate possibilità di soluzione dei problemi	1	
		□ Discreti margini interpretativi e discrete possibilità di soluzione dei problemi	6	
		□ Elevati margini interpretativi e ampie possibilità di soluzione dei problemi	10	
			TOTALE	

COMUNE DI BRUSIMPIANO
Provincia di Varese

Allegato A – Fasce di retribuzione personale categoria D – incaricato di posizione organizzativa – min. 5.000,00 massimo 16.000,00

Punteggio	Importo in Euro
Punteggio fino a 40	5.000,00
Punteggio fino a 50	6.000,00
Punteggio fino a 60	7.500,00
Punteggio fino a 70	9.000,00
Punteggio fino a 80	10.500,00
Punteggio fino a 85	11.000,00
Punteggio fino a 90	12.000,00
Punteggio fino a 95	14.000,00
Punteggio fino a 96 e oltre	16.000,00

Allegato A – Fasce di retribuzione personale categoria C – incaricato di posizione organizzativa – min. 3.000,00 massimo 9.500,00

Punteggio	Importo in Euro
Punteggio fino a 40	3.000,00
Punteggio fino a 50	3.500,00
Punteggio fino a 60	4.000,00
Punteggio fino a 70	4.500,00
Punteggio fino a 80	5.500,00
Punteggio fino a 85	6.500,00
Punteggio fino a 90	7.500,00
Punteggio fino a 95	8.500,00
Punteggio fino a 96 e oltre	9.500,00

COMUNE DI BRUSIMPIANO

Provincia di Varese

Allegato "B"

SCHEDE DI VALUTAZIONE FINALIZZATE ALLA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RELATIVO CALCOLO

PARAMETRO A) - CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

L' OIV determina la percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo tenendo conto della relazione annuale del Responsabile. Tale percentuale deve indicare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo di seguito riportato. La somma dei valori, diviso il numero degli obiettivi (nel caso di più obiettivi assegnati), indicherà il valore medio per un massimo di 60 punti di attribuzione dell'indennità di risultato legata al raggiungimento degli obiettivi stessi.

OBIETTIVO	PARAMETRI	VALORI (punti)
	Obiettivo totalmente conseguito	60 – 56
	Obiettivo conseguito in gran parte	55 – 51
	Obiettivo conseguito per metà	50 – 41
	Obiettivo conseguito in minima parte	40 – 31
	Obiettivo non conseguito	30 - 0
VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO		

PARAMETRO B) – CAPACITA' DI DIREZIONE

L'OIV definirà per tutte le varie tipologie delle capacità descritte nel prospetto, una percentuale che sia indicativa del grado di eccellenza, sufficienza o insufficienza dimostrato dal dirigente valutato, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo come di seguito riportato; la somma dei valori, diviso il numero delle tipologie indicate, indicherà il valore medio per un massimo di 40 punti di attribuzione dell'indennità di risultato legata al raggiungimento delle capacità di direzione nell'anno di riferimento.

INDICATORI	ELEMENTI QUALITATIVI	VALORI IN punti	VALUTAZIONE
1. Capacità di gestione delle risorse finanziarie e strutturali	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
2. Capacità di gestione delle risorse umane: a) Incontri periodici con i dipendenti; b) Meccanismi di comunicazione interna; c) Conflittualità all'interno della struttura; d) Ricorso a mobilità interna; e) Metodo di controllo delle risorse umane;	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
3. Flessibilità nell'affrontare problemi ed emergenze;	Elevata Apprezzabile Ridotta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
4. Tempestività nell'accogliere le innovazioni;	Diretta Tendenziale Ridotta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
5. Capacità di elaborare e gestire progetti riservati al personale con controllo periodico sulla performance individuale	Buono Soddisfacente Modesto	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
6. Capacità di instaurare corrette relazioni sindacali	Elevata Apprezzabile Ridotta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
7. Impegno personale e autorevolezza dimostrata nello svolgimento delle proprie funzioni	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLE CAPACITA' DI DIREZIONE			
VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA (TOT. PUNTEGGIO OTTENUTO/NUMERO DEGLI INDICATORI)			

Allegato "B.2"

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
(Art. 10 del CCNL 31.03.1999)

Responsabile di Area _____

Posizione organizzativa _____

INDENNITA' DI RISULTATO ANNO _____

La valutazione della posizione organizzativa per l'attribuzione della retribuzione individuale di risultato avviene sulla base dei seguenti indicatori:

Ambiti di misurazione e valutazione delle posizioni organizzative		Peso massimo del parametro
a)	Risultati conseguiti correlati al raggiungimento degli obiettivi	60 punti
b)	Capacità espressa nella direzione della struttura	40 punti

ATTRIBUZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

La somma totale dei due punteggi, per un massimo di 100 punti, concorre alla determinazione della retribuzione di risultato, secondo la seguente metodologia precisando che le unità di voto pari o superiori a 0.5 vanno approssimate per eccesso:

PUNTEGGIO	**% da corrispondere**
- meno di 39 PUNTI	0 %
- da 40 a 59 PUNTI	10 %
- da 60 a 89 PUNTI	75 %
- da 90 a 100 PUNTI	100%
Totale punti	

Retribuzione di risultato erogabile: (calcolata sull'importo derivante dalla somma pari al 15% dell'importo complessivo previsto per il trattamento accessorio stanziato a favore dei titolari di P.O., diviso il numero delle posizioni organizzative)

Data Valutazione _____

Il Nucleo di Valutazione

_____

Il Responsabile di Servizio

_____
(per presa visione)

Fatto, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
f.to Fabio Zucconelli

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Giuseppe Cardillo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che il presente verbale viene affisso all'albo pretorio di questo Comune il giorno 17.05.2019 e vi rimarrà per giorni QUINDICI consecutivi.
addì, 17.05.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Giuseppe Cardillo

Nello stesso giorno 17.05.2019 in cui è stato affisso all'albo on-line, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.125 del Decreto Legislativo n.267 del 18.8.2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Giuseppe Cardillo

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 17.05.2019

- per dichiarazione di immediata esecutività.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Giuseppe Cardillo

Per copia conforme all'originale, ad uso amministrativo.
Addì, 17.05.2019

COMUNE DI BRUSIMPIANO - PROV. DI VARESE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giuseppe Cardillo