



# COMUNE DI FLORESTA

Provincia Messina

## *DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE*

N. 57 del Reg.	<b>OGGETTO: <u>“Adozione metodologia di conferimento, revoca e graduazione delle posizioni organizzative e avvio di procedura di confronto ai sensi dell’art. 5, c. 3, lett. d) ed e), del CCNL 21.5.2018”</u></b>
Data 11.04.2019	

L'anno duemiladicannove il giorno undici del mese di aprile alle ore 13,00 presso la sala delle adunanze del Comune suddetto, Convocata con l'osservanza delle modalità di legge si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

1) Antonino Cappadona	Sindaco
2) Filippo Monforte	Vice Sindaco
3) Dott. Antonio Milici	Assessore
4) Dott.ssa Letizia Passarello	Assessore
	Totale

Presente	Assente
<b>X</b>	
<b>X</b>	
	<b>X</b>
<b>X</b>	
<b>3</b>	<b>1</b>

Risultano assenti i signori:

---

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Alberto Alfano

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sulla proposta in oggetto indicata.

## RELAZIONE E PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Visti gli artt. 13, 14, 15 e 17 del nuovo CCNL 2016-2018 del 21 maggio 2018 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.

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'art14 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.

#### **Art. 17 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative**

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13.

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

**Ritenuto** necessario adottare idonea metodologia disciplinante il conferimento, la revoca e la graduazione delle Posizioni organizzative, nel rispetto dei contenuti normativi di cui al CCNL del 21/05/2018;

**Pertanto**, nelle more dell'attivazione del confronto ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett. d) ed e) del CCNL 21.5.2018 sui criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e sui criteri per la graduazione della posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, occorre procedere all'adozione **di una nuova metodologia** finalizzata ad armonizzare la previgente disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, **che qui di seguito viene riportata:**

#### **A) PREMESSA**

Le disposizioni del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, confermando quanto previsto dal precedente Contratto, prevedono (art. 13) l'istituzione dell'Area delle posizioni organizzative con riferimento alle 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 a elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Nel Comune di Floresta, privo di dirigenza, tali posizioni sono riferite ai "Responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente" (cfr. artt. 13 co. 2 e 17).

L'art. 15, comma 2, dello stesso CCNL, inoltre, prevede che la retribuzione di tali posizioni sia "graduata" (tra un minimo di € 5.000 e un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità per la cat. D, mentre il comma 3 stabilisce che negli enti privi di categorie D, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 a un massimo di € 9.500,00), sulla base di criteri predefiniti, che tengono conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Da ciò discende l'esigenza di definire una metodologia che sia in grado di individuare le prospettive che possano esprimere sia la valorizzazione di

ciascuna posizione, sia la differenziazione tra di esse.

## **B) CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PRESSO IL COMUNE DI FLORESTA**

1. L'ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità:
  - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolar 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. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità e, comunque, non oltre la scadenza del mandato elettorale del Sindaco incarica. Alla scadenza del periodo di conferimento del suddetto incarico e fino al nuovo provvedimento da adottare entro il termine di 45 giorni dall'insediamento, opera il principio della *c.d. prorogatio*. Nel periodo di *prorogatio* il titolare di p.o. continua a percepire le indennità di posizione e di risultato nella misura già fissata con precedente provvedimento.
3. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto:
  - a) delle funzioni e attività da svolgere;
  - b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - c) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale e dell'esperienza acquisiti;
4. Nell'ambito delle risorse finanziarie a carico del bilancio, in attuazione della previsione contenuta nell'art. 17 del CCNL del comparto funzioni locali, ai responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, viene conferita la titolarità delle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 13, 14 e 15 dello stesso CCNL.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti con provvedimento del Sindaco, decorrono dalla data del conferimento dell'incarico di responsabilità di cui al comma precedente e cessano alla scadenza del termine fissato, ferma restando la proroga ipso iure fino a quando non intervenga la nuova nomina.
6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale con il procedimento previsto dall'art. 14, co. 4, del CCNL, in attuazione di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione, che di risultato.

## **C) CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. 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 al programma e agli obiettivi che l'amministrazione si dà;
2. 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, Dup, Peg, regolamenti, esperienze amministrative varie, ecc.);
3. La graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dal Nucleo di valutazione dell'Ente 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 punteggi o alle fasce di punteggi;
4. 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;
5. 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;
6. La graduazione delle posizioni organizzative (P.O) preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima

dimensione e di staff sarà 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 tre piani di valutazione:
- la complessità strutturale (individuata in unico fattore di 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 Servizio;
  - b) Quello delle esperienze professionali determinanti/significative richieste per la direzione del Servizio
- C) **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) e che prevede due diversi piani di valutazione:
- a) quello del grado di autonomia decisionale e della responsabilità di pianificazione dell'attività del Settore;
  - b) quello del grado di responsabilità giuridico- economica correlata alle pratiche gestite;
- D) **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% (max p. 10) e che prende in considerazione la strategicità rispetto al programma del Sindaco, valutata attraverso la rilevanza del supporto prestato al Sindaco ed alla Giunta comunale;

7. I punteggi da assegnare ai vari fattori in cui si suddividono le sopra richiamate categorie di macro-fattori, saranno determinati dalla compilazione della tabella **allegata in "A"** che fornirà il dato finale della pesatura delle single PP.OO;

8. Al punteggio totale ottenuto dalla pesatura di ciascuna posizione corrisponderà un valore economico della relativa indennità di posizione, nella misura ricompresa tra il minimo e il massimo previsto dal CCNL 2016-2018. Le fasce di punteggio sono rappresentate **come da prospetto che segue**:

**Punteggio totale Retribuzione di posizione annua cat D**

Fino a 60 punti	€ 6.000,00
Da 61 a 70 punti	€ 8.000,00
Da 71 a 80 punti	€ 12.000,00
Da 81 a 100 punti	€ 16.000,00

**Punteggio totale Retribuzione di posizione annua cat C**

Fino a 50 punti	€ 3.000,00
Da 51 a 60 punti	€ 5.000,00
Da 61 a 70 punti	€ 7.000,00
Da 71 a 100 punti	€ 9.500,00

**Dato atto** che la presente proposta deliberativa è stata inviata alla OO.SS e alle RSU giusta nota prot. n. del ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 co. 2 del CCNL del 21 maggio **2018 e che è stato/non è stato richiesto incontro per eventuale confronti sindacale**;

**Visto** il Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

**Visto** L'OREL;

**Vista** la L.R. n. 48/91 e ss. mm. ii.;

**Visto** l'art.12, comma 2, della L.R. n. 44/91;

**Richiamati** i sotto riportati pareri di regolarità tecnica e contabile

<b>PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'EX ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000 COME NOVELLATO DAL D.L. 174 DEL 2012 CON MODIFICA NELLA LEGGE 213/2012</b>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere

- FAVOREVOLE  
 - SFAVOREVOLE

Il Responsabile Area Amm.va  
F.to Sig.ra Anna Grazia Scalisi-

Floresta, 03.04.2019

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere:

- FAVOREVOLE  
 - SFAVOREVOLE

- Non comporta effetti diretti ne indiretti sul bilancio

Il Responsabile Area Contabile  
F.to Rag. Antonina Casella

Floresta, 03.04.2019

### SI PROPONE ALLA GIUNTA

**Di adottare** la metodologia per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative per come illustrata nella presente deliberazione;

**Di approvare**, per le ragioni di cui in premessa ed in ossequio alla normativa ivi parimenti citata, i criteri di graduazione delle posizioni organizzative (P.O) preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima dimensione (Servizi), come da allegato sub A) alla presente quale parte integrante e sostanziale;

**Di precisare** che tale graduazione avverrà tenuto conto della verifica della compatibilità economica con le risorse destinate alla retribuzione delle posizioni organizzative, nel rispetto della normativa vigente in materia.

**Di demandare** al Nucleo di Valutazione la pesatura delle Posizioni Organizzative di cui alla vigente organizzazione dell'Ente, in conformità dei criteri di cui all'allegata metodologia.

**Di prendere atto** che a seguito di comunicazione agli organi sindacali trameti pec in data 03.04.2019 non sono prevenute entro i termini richiesti documenti di confronto;

**Di dare** atto che la metodologia come sopra adottata sostituisce ogni disposizione regolamentare in contrasto con essa, nelle more della definizione della procedura di confronto;

**Di stabilire**, altresì, in ragione dell'attuale organizzazione dei Servizi dell'Ente, che l'importo percentuale della retribuzione di risultato viene determinato nella misura non inferiore al 15% dell'importo complessivo destinato al finanziamento della retribuzioni di posizione e di risultato e che le eventuali economie derivanti dal mancato o minore riconoscimento di tale indennità in favore di uno o più titolari di P.O. sarà assegnata ai rimanenti titolari di P.O.

**Di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi della normativa nazionale e regionale vigente, rimettendone copia alle organizzazioni sindacali ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del vigente CCNL 21/05/2018.

**Il responsabile della istruttoria**  
F.to Dott. Alberto Alfano

**Il Sindaco Proponente**  
F.to Antonino Cappadona

### LA GIUNTA COMUNALE

Vista la sopra estesa proposta di deliberazione relativa all'argomento in oggetto;

Ritenuta la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le motivazioni e le argomentazioni addotte in ordine al provvedimento proposto;

Con voti favorevoli espressi in forma palese;

### DELIBERA

Di approvare integralmente la su estesa proposta, ivi comprese le motivazioni in fatto e in diritto esposte in premessa Successivamente, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000.

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

**IL SINDACO**

F.to Antonino Cappadona

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. Alberto Alfano

L'Assessore  
F.to Dott.ssa Letizia Passarello

---

Il sottoscritto, Segretario Comunale visti gli atti d'ufficio,

**A T T E S T A**

- Che la presente deliberazione in applicazione dell'art. 11 della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44, come modificato dall'art. 127, comma 21, della L.R. n. 17/2004,

Publicata all'albo pretorio on-line del Comune il giorno 12.04.2019 per rimanervi per quindici giorni consecutivi e, quindi fino al 27.04.2019 con il nr. cron. 276

Dalla Residenza comunale \_\_\_\_\_

Timbro

**Il Segretario Comunale**  
Dott. Alberto Alfano

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n° 44/1991.

E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_, essendo decorsi giorni dieci consecutivi dall'inizio della pubblicazione.

Dalla Residenza comunale, 11.04.2019

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. Alberto Alfano

---