



**COMUNE DI SAN GIOVANNI GEMINI**  
Provincia di Agrigento

**Deliberazione della Giunta Municipale**

**N. 88 del 04-09-2019**

**OGGETTO:**  
**Criteria di graduazione delle posizioni organizzative.**

L'anno duemiladiciannove addì quattro del mese di settembre alle ore 12:30 in San Giovanni Gemini, nel palazzo comunale la Giunta Municipale si è riunita con la presenza dei Sigg.ri:

<b>PANEPINTO CARMELO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>LUPO BIAGIO</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>BARBASSO CALOGERO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>PELLITTERI ANTONIO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>RUSSOTTO FRANCESCA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE, VASILE SALVATORE, ai sensi dell'art. 52 della Legge n. 142/90 come recepita con L.R. n. 48/91.

Il Presidente, invita i membri della Giunta Municipale all'esame della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, precisando che sulla predetta proposta sono stati resi, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 30/2000 i seguenti pareri.

---

---

**Si esprime parere Favorevole in merito alla regolarità tecnica**

Il Responsabile del Servizio

COLLETTO ANTONINO

---

---

### **LA GIUNTA MUNICIPALE**

Esaminata la proposta e ritenuta meritevole di approvazione, ad unanimità

**ADOPTA**

In relazione alla stessa la seguente deliberazione:

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 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, 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 20% 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.*

*Visto l'art.11 del CCNL 22/01/2004 che ha aggiunto all'art.4 del CCNL del 14/09/2000, il quale disciplina in generale il rapporto di lavoro a tempo parziale, il comma 2 bis, a mente del quale*

*“I Comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall’ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione”*

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**;
- 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 delle Aree ed esercenti le funzioni gestionali dirigenziali ex art.107 del TUEL;

Ritenuto di provvedere 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 sottofattori) che tengono conto della complessità organizzativa nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità delle Aree 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, dotazione organica, regolamenti, esperienze amministrative varie ecc.);
- La graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dal Nucleo di valutazione 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;
- L’importo della retribuzione di posizione varia, per il personale di categoria D), da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità e per il personale di categoria C) da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 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 struttura organizzativa;

Ritenuto, conseguentemente, che la graduazione delle posizioni organizzative (P.O.) 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 tre piani di valutazione: la complessità strutturale, l’intensità/complessità delle relazioni interne esterne, l’eterogeneità dei servizi gestiti;
- 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 % (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.

Ritenuto, pertanto, di 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, di individuare due tabelle distinte per le categorie D) e di categoria C) che riportano il raffronto tra il punteggio totale ottenuto della 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:

<b>Punteggio totale</b>	<b>Retribuzione di Posizione Annua per figure di cat.D</b>		<b>Punteggio totale</b>	<b>Retribuzione di Posizione Annua per figure di cat. C</b>
Fino a 60 punti	Euro 5.000,00		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 80 punti	Euro 12.000,00		Da 61 a 70 punti	Euro 7.000,00
Da 81 a 100 punti	Euro 16.000,00		Da 71 a 100 punti	Euro 9.500,00

Visto il Regolamento degli Uffici e dei servizi;

#### DELIBERA

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

Dato atto che la presente è stata trasmessa alle OO.SS. con nota prot. n.13888 del 19/7/2019, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.5, comma 2, del CCNL 22/05/2018;

Di dare atto che la presente deliberazione non comporta oneri a carico dell'Ente e non richiede parere di regolarità contabile ai sensi dell'art.49 del D.lgs.n. 267/2000.



L'ASSESSORE ANZIANO  
LUPO BIAGIO

IL SINDACO  
PANEPINTO CARMELO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
VASILE SALVATORE

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Affissa all'Albo Pretorio il 05-09-2019 e defissa il 21-09-2019

Dalla residenza municipale, li 21-09-2019 L'addetto alla pubblicazione \_\_\_\_\_

Si certifica su conforme dichiarazione dell'addetto alla pubblicazione, che la presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio dal 05-09-2019 al 20-09-2019 per quindici giorni consecutivi e che contro di essa non sono stati avanzati reclami e/o opposizione alcuna.

Dalla residenza municipale, li 21-09-2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
VASILE SALVATORE

---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 15-09-2019 ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/91.

San Giovanni Gemini, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
VASILE SALVATORE

---