



# COMUNE DI SAN GIORGIO IN BOSCO

Provincia di Padova – c.a.p. 35010

Vicolo Bembo

[www.comune.sangiorgioinbosco.pd.it](http://www.comune.sangiorgioinbosco.pd.it)

Codice Fiscale 00682280284



Medaglia d'argento  
al merito civile

## ORIGINALE

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR . 73

OGGETTO: Approvazione dei criteri e dei requisiti per il conferimento e la revoca degli incarichi e per la graduazione delle posizioni organizzative (art. 14, comma 1, del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018).

L'anno duemiladiciannove, addì sette del mese di maggio, alle ore 17:30 nella Residenza comunale, si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

All'appello risultano:

		Presenti/Assenti
Miatello Renato	- Sindaco	Presente
Stocco Manuela	- Vice Sindaco	Assente
Pettenuzzo Nicola	- Assessore	Presente
Frison Loreta	- Assessore	Presente
Trento Vittorio	- assessore	Presente

Il Sig. Miatello Renato, nella sua qualità di Sindaco, assunta la presidenza e riconosciuta la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Partecipa alla seduta la Sig.ra Angelucci dott.ssa Maria, Segretario del Comune.

OGGETTO: Approvazione dei criteri e dei requisiti per il conferimento e la revoca degli incarichi e per la graduazione delle posizioni organizzative (art. 14, comma 1, del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018).

#### LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione giuntale n. 91 del 26.06.2018, esecutiva, è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale abilitata alla contrattazione integrativa e alle relazioni sindacali e ne sono stati nominati il presidente e i componenti;

Richiamata la deliberazione giuntale n. 79 del 06.05.2014, esecutiva, con la quale è stato approvato il nuovo Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

Visti i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, l'attribuzione e revoca degli incarichi, che sono stati oggetto di informazione e di confronto;

Atteso che con nota del 19.04.2019, prot. n. 5134, è stata effettuata l'informazione ex art. 4 del CCNL del 21 maggio 2018 in ordine ai nuovi criteri per il conferimento e revoca degli incarichi e per la graduazione delle posizioni organizzative dell'ente, previamente illustrati alla delegazione di parte sindacale nella riunione del 10.04.2019;

Preso atto che a tutt'oggi non sono pervenute osservazioni da parte della delegazione trattante di parte sindacale in ordine alla proposta di nuovi criteri sopra descritta, né è stata richiesto il confronto sulla stessa a' termini dell'art. 5 del CCNL del 21 maggio 2018;

Rilevato, pertanto, che si è giunti alla condivisione dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, l'attribuzione e la revoca degli incarichi, come espressi nel documento allegato alla presente deliberazione;

Visto il D.Lgs. 18 agosto n. 267/2000, recante il "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto lo statuto comunale;

Visto il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali.

Acquisiti gli allegati pareri, resi a norma dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi palesi,

#### DELIBERA

- 1) di approvare, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ed i requisiti per l'attribuzione e la revoca degli incarichi delle stesse, il cui testo è allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che la regolamentazione appena approvata sub 1) integra il vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e che le parti incompatibili di detto testo regolamentare si intendono abrogate anche se non espressamente menzionate;

- 3) di dare atto che il responsabile del servizio competente – 1<sup>a</sup> Area – Servizi generali ed economico-finanziari, provvederà a tutti gli adempimenti conseguenti;
- 4) di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione unanime palese, immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

\*\*\*\*\*

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**

**Miatello Renato**

*Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art 21 del  
D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**Angelucci Maria**

*Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art 21 del  
D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.*

---

## **Articolo 1 - Istituzione delle posizioni organizzative**

1. La Giunta Comunale istituisce, nell'ambito del modello organizzativo adottato, delle previsioni contenute nel Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi e le aree di articolazione dell'ente per le quali è nominato un responsabile ai sensi dell'art. l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, cui compete l'incarico di P.O.

2. La Giunta Comunale modifica o sopprime le aree istituite, su proposta del Sindaco, sentito il segretario comunale, in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato ed orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

## **Articolo 2 - Tipologia di incarico**

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di San Giorgio in Bosco, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 13 e seguenti dello stesso CCNL.

2. Gli incarichi di cui all'art. 109, comma 2, del D.Lgs. 267/2000, cui compete la posizione organizzativa, sono incarichi a termine, rinnovabili, aventi ad oggetto lo svolgimento di funzioni direttive di particolare complessità e caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie della categoria.

2. Alla posizione organizzativa sono attribuiti parte degli obiettivi di PEG-Piano delle Performance, assegnati con atto della Giunta comunale oltre alle funzioni già previste nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

## **Articolo 3 – Criteri generali per il conferimento degli incarichi**

1. Gli incarichi di cui all'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000 possono essere conferiti al personale di categoria D dipendente dell'ente o, comunque, svolgente servizio presso l'ente attraverso gli istituti previsti dal contratto collettivo e dalla normativa vigente.

2. Il Sindaco, assistito dal segretario comunale, nomina i responsabili individuandoli nella figura professionale apicale di ogni singola articolazione dell'ente. Qualora vi fossero più soggetti inquadrati in categoria D ne acquisisce dall'ufficio personale i curricula attestanti la formazione culturale e l'esperienza professionale ed individua il soggetto da incaricare tramite colloqui individuali che tendano a verificare l'idoneità all'incarico tenuto conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e capacità professionali, delle esperienze acquisite e dei requisiti culturali le risultanze del colloqui e dell'esame della documentazione fornita dall'ufficio personale verranno sintetizzati mediante l'utilizzo dell'allegato A) con la redazione di apposito verbale

3. Nel provvedimento sindacale di nomina viene identificato:

l'attribuzione dell'indennità di posizione

i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico

ulteriori elementi previsti dalla normativa vigente o dalla contrattazione

L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

#### **Articolo 4 – Il trattamento economico accessorio delle posizioni organizzative**

1. L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL/2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro, annui lordi per tredici mensilità e viene quantificata a seguito apposita graduazione in base alla metodologia di cui all'all. B).
2. Nell'ambito delle risorse stanziare per il trattamento accessorio delle P.O negli atti programmatori di gestione dell'ente, l'amministrazione comunale destina una quota per la retribuzione di risultato. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL/2018, si dà atto che i criteri generali per la ripartizione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. saranno stabiliti nel CCI 2019/2021.
3. Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la Relazione sulla performance, il Nucleo di valutazione provvederà a proporre al Sindaco la valutazione delle P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione.
4. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

#### **Articolo 5 - Graduazione degli incarichi**

1. Ai titolari degli incarichi di cui sopra spetta un'indennità di posizione come disciplinata dall'art. 15 del vigente CCNL. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato B).
2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione.
3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto dei parametri di cui all'allegato B)
4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.

#### **Articolo 6 - Durata degli incarichi**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno durata massima triennale. E' fatta salva una diversa minor durata.
2. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
  - cessazione del rapporto di lavoro
  - revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo articolo 7
  - rinuncia all'incarico da parte del titolare, prevista all'art. 8

#### **Articolo 7 – Revoca dell'incarico**

1. L'incarico può essere revocato prima della scadenza naturale per:
  - valutazione annuale gravemente negativa da individuarsi al di sotto della sufficienza prevista dalla scheda di valutazione dell'ente;
  - grave e reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare;
  - grave e reiterato comportamento tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - accertamento dei risultati negativi, anche nel corso della valutazione annuale, sulla base di criteri e procedure predeterminate;
  - intervenuti mutamenti organizzativi.

2. La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita dell'indennità di posizione da parte del dipendente titolare.

#### **Articolo 8 – Rinuncia all'incarico**

1. Il titolare dell'incarico di cui all'art. 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000 può rinunciare solo qualora non sia apicale nell'area, mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di 90 giorni.
2. E' facoltà dell'ente accogliere o meno la richiesta ovvero differirne il termine onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

#### **Articolo 9 - Disposizione transitoria**

1. In sede di prima applicazione potranno essere riconfermate fino al 30 giugno 2019 le posizioni organizzative nominate, qualora abbiano i requisiti previsti dal presente regolamento ed espletata la dovuta pesatura, al fine di garantire la continuità della programmazione.

NATURA E CARATTERISTICA DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE

FATTORI
Ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa – soluzioni organizzative proposte
Complessità dei programmi da realizzare – soluzioni organizzative proposte

A) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI

FATTORI
Grado di competenza specialistico professionale rispetto alle funzioni da svolgere
Capacità relazionale con gli amministratori, segretario comunale, colleghi e collaboratori, utenti e cittadinanza
Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne
Capacità di gestire efficientemente le risorse umane affidate

B) ESPERIENZE ACQUISITE

FATTORI
Esperienza acquisita presso il comune nella categoria D nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa
Esperienza acquisita presso il comune in qualità di posizione organizzativa
Esperienza acquisita presso il comune in qualità di incaricato di sostituzione responsabile

C) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

FATTORI
Titolo di studio
Possesso di abilitazione professionale

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Area.....

**1 - Competenze professionali**

Grado a	Grado b	Grado c
Competenze fondamentali relative a un ambito disciplinare specifico	Competenze fondamentali relative a più ambiti	Approfondita conoscenza in più ambiti disciplinari
Punti	Punti	Punti

**2 - Responsabilità e autonomia**

2a Responsabilità giuridico-formale

Grado a	Grado b	Grado c
Limitata assunzione di responsabilità individuale verso terzi	Prevalenza di attività caratterizzata dalla assunzione di responsabilità verso terzi	Assunzione di rilevanti responsabilità individuali verso terzi
Punti	Punti	Punti

2b Responsabilità organizzativa/gestionale

2b1 – personale che opera nell'ambito di competenza

Grado a	Grado b	Grado c
Basso (fino a 3)	Medio (da 4 a 6)	Alto (più di 7)
Punti	Punti	Punti

2b2 – spesa corrente gestita al netto del personale e interessi in base al bilancio di previsione dell'esercizio in corso

Grado a	Grado b	Grado c
Fino al 25% del totale delle spese correnti dell'esercizio	Dal 26% al 50% del totale	Dal 51% al 100% del totale
Punti	Punti	Punti

2b3 – spesa per investimenti gestita in base al bilancio dell'esercizio

Grado a	Grado b	Grado c
Fino al 25% del totale delle spese in conto capitale dell'esercizio	Dal 26% al 50% del totale	Dal 51% al 100% del totale
Punti	Punti	Punti

2b4 – entrate correnti gestite in base al bilancio di previsione

Grado a	Grado b	Grado c
Fino al 25% del totale delle entrate correnti	Dal 26% al 50% del totale	Dal 51% del totale
Punti	Punti	Punti

2b5 – entrate in conto capitale gestite in base al bilancio di previsione

Grado a	Grado b	Grado c
Fino al 25% del totale delle entrate	Dal 26% al 50% del totale	Dal 51% al 100% del totale
Punti	Punti	Punti

## 2b6 – livello di autonomia decisionale

Grado a	Grado b	Grado c
Autonomia limitata agli aspetti tecnico-procedurali	Autonomia nella scelta sull'impiego delle risorse	Autonomia su tutti gli aspetti rilevanti per il conseguimento degli obiettivi
Punti	Punti	Punti

## 3 - Complessità direzionale

### 3a – collegamenti con altre posizioni

Grado a	Grado b	Grado c
Relazioni fisiologiche con il resto della struttura	Relazioni frequenti con altre unità organizzative	Rete di relazioni con altre unità organizzative
Punti	Punti	Punti

### 3b – esposizione esterna

Grado a	Grado b	Grado c
Contatti sporadici con destinatari delle prestazioni e/o interlocutori esterni	Collegamento sistematico e continuo con i destinatari delle prestazioni e/o interlocutori esterni	La relazione con i destinatari delle prestazioni e/o interlocutori esterni è fondamentale per i risultati della posizione
Punti	Punti	Punti

### 3c – fabbisogno di innovazione nelle funzioni

Grado a	Grado b	Grado c
Funzioni che presentano sostanziale carattere di stabilità	Presenza significativa di funzioni che richiedono adeguamento costante dei servizi e delle attività	Quadro delle funzioni in costante evoluzione con necessità di innovazione continua nei contenuti
Punti	Punti	Punti

# Graduazione delle posizioni organizzative

## Tabella dei punteggi

### Pesi percentuali attribuiti ad ogni categoria

Competenze professionali	10%
Responsabilità ed autonomia	50%
Complessità direzionale	40%

### Calori della scala di valutazione (gradi)

Grado a	punti	10
Grado b	punti	25
Grado c	punti	40

### Meccanismo di calcolo

Il punteggio relativo ai piani di valutazione viene fatto coincidere con la media dei fattori in cui si articola il piano di valutazione.

Il punteggio relativo alla categoria coincide con la media dei punteggi ottenuti nei piani di valutazione in cui si articola la categoria.

Il punteggio di ciascuna categoria viene moltiplicato per il peso percentuale attribuito alla categoria

La somma dei punteggi delle tre categorie ponderati per il rispettivo peso consente di determinare il valore complessivo della posizione.

### Graduazione posizioni tab.punti

Ogni punto dei 40 a disposizione corrisponde ad euro 400.

L'indennità da corrispondere a ciascuna P.O. corrisponde al valore punto 400 moltiplicata per il peso complessivo di ciascuna P.O.

Al di sotto del peso di 12,5 punti verrà comunque attribuita l'indennità minima di euro 5.000,00

Qualora il risultato della pesatura della retribuzione di posizione sia superiore alle somme stanziare dall'amministrazione ciascun anno a favore degli incarichi di posizione organizzativa, si procederà a riduzione proporzionale delle somme individuate

