



ORIGINALE

# COMUNE DI CUASSO AL MONTE

Provincia di Varese  
Via Roma n. 58 - 21050 CUASSO AL MONTE  
Tel. 0332/939001 – fax 0332/938180  
E mail: [segreteria@comune.cuassoalmonte.va.it](mailto:segreteria@comune.cuassoalmonte.va.it)  
PEC: [comune@pec.comune.cuassoalmonte.va.it](mailto:comune@pec.comune.cuassoalmonte.va.it)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 38 del 26/04/2019

**OGGETTO: ADOZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CATEGORIE C E D.**

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** il giorno **VENTISEI** del mese di **APRILE**, alle ore **18.30** nell'Ufficio del Sindaco presso il Palazzo municipale di Cuasso al Monte, previa osservanza delle formalità prescritte dalla Legge e dal vigente Statuto Comunale, si è riunita, sotto la presidenza del Sindaco, Francesco Ziliani, la Giunta Comunale, composta dai Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenze/Assenze
FRANCESCO ZILIANI	SINDACO	PRESENTE
ARNALDA VIGONI	VICE SINDACO	PRESENTE
VITO STRIPPOLI	ASSESSORE	PRESENTE
ALESSANDRO GAMBIRASIO	ASSESSORE	PRESENTE
ALBERTO BINI	ASSESSORE ESTERNO	PRESENTE

**Totale Presenti: 5**

**Totale Assenti: 0**

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti e di assistenza il Segretario Comunale, Dott. Giuseppe Cardillo, che provvede, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii., alla redazione del presente verbale.

Il Sindaco, Francesco Ziliani, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: ADOZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CATEGORIE C E D.**

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- Il nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2019 prevede una nuova disciplina per le posizioni organizzative;
- È previsto un periodo transitorio nel corso del quale 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 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL;

Rilevato che l'Aran ha precisato che tutti gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, anche se con scadenza successiva al 20/05/2019, ivi compresi anche quelli eventualmente attribuiti dopo il 21/05/2018, nel regime transitorio, scadono comunque entro la data del 20/05/2019;

Preso atto dei provvedimenti sindacali con i quali si è proceduto alla nomina dei Responsabili di Area con decorrenza 01/01/2019 e fino al 30/04/2019;

Ritenuto necessario pertanto adottare un nuovo Regolamento finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018;

Visto lo schema di Regolamento, allegato sub. A) al presente atto, che disciplina l'area delle Posizioni Organizzative, stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi;

Precisato che detto regolamento costituisce, ad ogni effetto, parte integrante del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi di questo Comune;

Visto il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Visto il D. Lgs. 165/2001;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione n. 59 del 20/12/2016;

Visto il parere favorevole espresso, ai sensi dell'articolo 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 come sostituito dalla Legge 213/2012, dal Responsabile dell'Area Affari Generali in merito alla regolarità tecnica dell'atto;

Richiamato l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

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

### **DELIBERA**

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

### **DELIBERA**

1. di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, la proposta di *“Regolamento comunale per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle Posizioni Organizzative categorie C e D”*, allegato sub. A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il presente provvedimento costituisce atto regolamentare e che in caso di contrasto con norme e disposizioni contenute in regolamenti antecedenti prevalgono le norme approvate con la presente deliberazione regolamentare;
3. di trasmettere copia della presente deliberazione ai Responsabili di Area, alle OO.SS. ed alla RSU;
4. di dare atto che il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Cuasso al Monte, per rimanervi affisso quindici giorni consecutivi, in esecuzione delle disposizioni di cui alla Legge n. 69/2009 e ss.mm.ii. ed in via permanente sul portale *“Amministrazione trasparente”*;
5. di dare comunicazione dell'adozione del presente atto deliberativo al Capogruppo Consiliare ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii.;

### **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 citato D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii..



**COMUNE DI CUASSO AL MONTE**  
Provincia di Varese

***REGOLAMENTO  
PER LA GRADUAZIONE,  
CONFERIMENTO,  
VALUTAZIONE E REVOCA  
DELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE  
Categorie D e C***

## INDICE SISTEMATICO

<b>Articolo</b>	<b>Denominazione</b>
1	Disposizioni generali
2	Definizioni
3	Funzioni e competenze del personale incaricato di posizione 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
<b>Allegati</b>	
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, finanziarie 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 conferito.

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

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:

<b>Punteggio</b>	<b>Importo in Euro</b>
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:

<b>Punteggio</b>	<b>Importo in Euro</b>
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. I 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 CUASSO AL MONTE

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	<input type="checkbox"/> Settore costituito da un solo servizio	4		
		<input type="checkbox"/> Settore costituito fino a tre servizi	7		
		<input type="checkbox"/> Settore costituito da oltre tre servizi	10		
	Impatto servizi con l'utenza	<input type="checkbox"/> Impatto contenuto	5		
		<input type="checkbox"/> Impatto rilevante	10		
	Complessità organizzativa	Numero di dipendenti assegnati al titolare di posizione organizzativa	<input type="checkbox"/> Una unità		4
<input type="checkbox"/> Da due a tre unità			7		
<input type="checkbox"/> Oltre le tre unità			10		
Complessità e continuità nel supporto agli organi politici		<input type="checkbox"/> Supporto scarso	3		
		<input type="checkbox"/> Supporto costante ma limitato alla definizione degli obiettivi	6		
Capacità richieste		<input type="checkbox"/> Supporto costante relativo anche alla definizione delle scelte istituzionali	10		
		<input type="checkbox"/> Normali capacità di analisi di comunicazione e creatività	3		
		<input type="checkbox"/> Buone capacità di analisi di sintesi di comunicazione orale e scritta. Discreta creatività	6		
Complessità attività		<input type="checkbox"/> Elevate capacità di analisi e sintesi. Ottime capacità di comunicazione orale e scritta. Elevata creatività	10		
		<input type="checkbox"/> Atti ripetitivi	2		
		<input type="checkbox"/> Atti parzialmente ripetitivi	6		
Destinatari delle attività della posizione		<input type="checkbox"/> Atti non ripetitivi	10		
		<input type="checkbox"/> Prevalentemente interni	4		
		<input type="checkbox"/> Sia interni che esterni	6		
Responsabilità economica, organizzativa e decisionale		Valore globale delle somme gestite dal Responsabile	<input type="checkbox"/> Prevalentemente esterni	10	
			<input type="checkbox"/> Fino al 20% delle spese e entrate rispetto al totale	5	
			<input type="checkbox"/> Fino al 50% delle spese e entrate rispetto al totale	8	
		Responsabilità a rilevanza organizzativa	<input type="checkbox"/> Oltre il 50% delle spese e entrate rispetto al totale	10	
	<input type="checkbox"/> Circoscritte allo svolgimento delle proprie mansioni con limitata presenza di attività di coordinamento e direzione		0		
	<input type="checkbox"/> Relative ad attività e funzioni anche diverse ma relativamente omogenee per natura ed obiettivi. Significativa presenza di attività di coordinamento e direzione		6		
	Responsabilità decisionale	<input type="checkbox"/> Relative anche ad attività e funzioni diverse per natura ed obiettivi. Rilevante ampiezza dell'attività di coordinamento e direzione	10		
		<input type="checkbox"/> Scarsi margini interpretativi e limitate possibilità di soluzione dei problemi	1		
		<input type="checkbox"/> Discreti margini interpretativi e discrete possibilità di soluzione dei problemi	6		
			<input type="checkbox"/> Elevati margini interpretativi e ampie possibilità di soluzione dei problemi	10	
				<b>TOTALE</b>	

**COMUNE DI CUASSO AL MONTE**  
Provincia di Varese

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

<b>Punteggio</b>	<b>Importo in Euro</b>
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**

<b>Punteggio</b>	<b>Importo in Euro</b>
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

**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
<b>VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO</b>		

## 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)



**COMUNE DI CUASSO AL MONTE**  
Provincia di Varese  
Via Roma n. 58 - 21050 CUASSO AL MONTE  
Tel. 0332/939001 – fax 0332/938180

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

**OGGETTO:** ADOZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CATEGORIE C E D.

### PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

IL sottoscritto Responsabile, esperita l'istruttoria di competenza, esprime, **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione sopraindicata ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147 bis comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii.,



Il Responsabile  
Area Affari Generali  
Maria Luisa Vimercati

*Maria Luisa Vimercati*

Cuasso al Monte, 16/04/2019

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO		IL SEGRETARIO COMUNALE
Francesco Ziliani		Dott. Giuseppe Cardillo

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che il presente verbale viene pubblicato all'Albo pretorio on line di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal ..... **08 MAG. 2019** .... (art. 124 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267).

Cuasso al Monte, **08 MAG. 2019** 

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Giuseppe Cardillo

Reg. Albo Pretorio n. \_\_\_\_\_

### COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art. 125 D.Lgs. n. 267/2000)

Si dà atto che della presente Deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo pretorio, viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari.

Cuasso al Monte, **08 MAG. 2019** 

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Giuseppe Cardillo

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 .

Cuasso al Monte, **08 MAG. 2019** 

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Giuseppe Cardillo