



# Città di Modica

## DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 128 del 23 APR 2021

OGGETTO: Approvazione nuovo "Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa – Criteri generali di conferimento – Sistema di graduazione della retribuzione di posizione".

L'anno duemilaventuno il giorno VENTITRE del mese di APRILE alle ore 14,00 nel Palazzo di Città e nella stanza del Sindaco, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, alla quale risultano presenti:

		Presente	Assente
Abbate Ignazio	Sindaco	X	
Viola Rosario	Vice Sindaco	X	
Aiello Anna Maria	Assessore	X	
Linguanti Giorgio	Assessore	X	
Lorefice Salvatore Pietro	Assessore	X	
Monisteri Caschetto Maria	Assessore	X	
Belluardo Giorgio	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. a) del d. Lgs. n.267/2000.

Assunta la presidenza, il Sindaco, Ignazio Abbate, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale all'esame della proposta di deliberazione in oggetto, in merito alla quale sono stati espressi i pareri di legge.

## LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione di pari oggetto, prot. n. 19008 del 22.04.2021, parte integrante e sostanziale del presente atto;

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Preso atto che su tale proposta di deliberazione è stato espresso il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica dello stesso proponente, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett.i, della L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art.12 L.R. n.30/2000, e che la stessa non necessita di ulteriori pareri;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente O.R.E.L.;

Vista la L.R. n. 48/1991 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 12 della L.R. n. 44/1991;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge

### **DELIBERA**

1. Di approvare e far propria la proposta di deliberazione di pari oggetto richiamata in premessa, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, con successiva e separata votazione unanime, resa ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91, attesa l'urgenza di provvedere in merito, nell'interesse dell'Ente, per i motivi citati nella stessa proposta deliberativa.

E.I.



# Città di Modica

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE  
 della  
 GIUNTA COMUNALE  
 N. 19008 del 22 APR. 2021

Oggetto: approvazione nuovo “Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa – Criteri generali di conferimento – Sistema di graduazione della retribuzione di posizione”.

## Proposta di deliberazione della Giunta Comunale

Il sottoscritto Segretario Generale, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, sottopone all’esame della Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione.

\*\*\*\*\*

Premesso che con deliberazione G.C. n. 127 del 04.06.2019, esecutiva, questo Ente ha approvato il “Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa – Criteri generali di conferimento – Sistema di graduazione della retribuzione di posizione”, in ossequio alle disposizioni relative all’Area delle posizioni organizzative (artt. 13 e ss), dettate dal nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni locali, sottoscritto il 21/05/2018, ove si dispone che gli enti locali provvedano alla definizione di un nuovo assetto delle posizioni organizzative, che in primo luogo dovrà rideterminare i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi e dovrà adottare una nuova graduazione (pesatura) delle posizioni;

Rilevato che tale disciplina regolamentare necessita di alcune precisazioni ed integrazioni, segnatamente in ordine ai criteri di pesatura ed alla retribuzione di risultato;

Vista la proposta in tal senso predisposta e trasmessa dal Nucleo di Valutazione monocratico;

Dato atto:

- che essendo la materia in questione, ai sensi dell’art. 5, comma 2, del CCNL 21.05.2018, oggetto di informazione finalizzata alla possibilità del “confronto sindacale” (se richiesto), tale schema di Regolamento è stato trasmesso alle OO.SS. con nota prot. n. 3756 del 27.01.2021, per la suddetta informativa;
- che con nota acquisita al prot. n. 4146 del 29.01.2021, la sigla sindacale FP - CGIL – Ragusa ha presentato richiesta di effettuare il confronto su tale materia;
- che tale confronto è stato promosso con riunione di delegazione trattante convocata per la data del 08.03.2021;
- che successivamente tale delegazione trattante è stata riconvocata per la data del 31.03.2021;
- che in tale data il confronto sindacale è stato avviato, come emerge da relativo verbale, proseguito in nuova riunione di delegazione trattante del 20.04.2021, nel cui o.d.g. è inserito ancora il confronto sulla proposta di Regolamento in questione;
- che il confronto è regolarmente avvenuto in tale data, in cui, come emerge da relativo verbale, la parte sindacale ha evidenziato: a) un mero refuso all’art. 8, comma 2, lett. a) p. 2, ove il valore p. 5 va corretto con p. 10; b) l’opportunità di completare il comma 1 dell’art. 5 del Regolamento con la

seguinte frase: *“ed è finanziato con risorse poste a carico del Bilancio comunale, giusto quanto disposto dall’art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018”*.

Ritenuto:

- di prendere atto del refuso di cui sopra sub a), di ovvia correzione;
- di accogliere la suddetta richiesta di precisazione integrativa del comma 1 dell’art. 5, di cui sopra sub b), in quanto ribadisce il dettato dell’art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018;
- di approvare quindi il nuovo Regolamento delle P.O. e i relativi allegati con le correzioni e la modifica di cui sopra, proposte dalla parte sindacale nel confronto conclusosi in data 20.04.2020 e riportate nel suddetto verbale;

Visto pertanto il Regolamento delle P.O. ed i relativi allegati, con gli emendamenti sopra riportati, allegati al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto l’O.R.E.L.;

Visto il D. Lgs. n.267/2000

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

Visto l’art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991;

Visto il CCNL 21.05.2018;

#### PROPONE

1. Di approvare, nei termini e per le ragioni di cui in premessa, il nuovo “Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa – Criteri generali di conferimento – Sistema di graduazione della retribuzione di posizione” composto da n. 12 articoli, corredato dai seguenti relativi allegati corredato dai seguenti allegati:
  - Scheda A) requisiti per conferimento incarico di P.O.;
  - Scheda B) metodologia di pesatura delle P.O.;
  - Scheda C) metodologia di pesatura Alta professionalità;che formano tutti parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di dare atto che tale Regolamento è stato oggetto di confronto sindacale conclusosi come da verbale in data 20.04.2021;
3. Di pubblicare il presente atto a termini di legge e trasmetterlo alle OO.SS. nonché al Segretario Generale, Nucleo di Valutazione monocratico ed alle P.O. dell’Ente, per le determinazioni di rispettiva competenza;
4. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, attesa l’urgenza di provvedere a quanto infra riportato, nell’interesse dell’Ente.

Il Segretario Generale  
Giampiero Bella



# REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

## CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

### Art. 1 Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa: ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. Per "Posizione Organizzativa" s'intende un incarico individuato presso un Settore istituito all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Modica che, "con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", preveda lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
  - a) *"direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa"* (detta P.O. di Struttura);
  - b) *"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"* (detta P.O. di Alta Professionalità).

### Art. 2 Conferimento degli incarichi

1. Le posizioni organizzative sono individuate dal Sindaco sulla base dei criteri definiti dal CCNL e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Ente.
2. Nell'attuale struttura organizzativa del Comune di Modica, sprovvista di personale con qualifica dirigenziale, secondo quanto previsto dall'art. 17 CCNL del 21/05/2018, i titolari di P.O. coincidono necessariamente con i Responsabili di Settore, individuati ai sensi dell'art. 109 del TUEL, limitando a questi il numero di Posizioni Organizzative attribuibili dal Comune.
3. Le posizioni organizzative vengono conferite con provvedimento del Sindaco a personale dipendente, anche assunto a tempo determinato, di cat. D, che può essere individuato anche:
  - a. in personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, in relazione a specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente;
  - b. mediante attivazione di apposite convenzioni fra Enti, ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004.
4. Il dipendente incaricato di P.O. deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- esperienza concretamente maturata in relazione alla natura dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
  - adeguatezza delle conoscenze e dei requisiti culturali posseduti rispetto ai requisiti richiesti per la posizione da ricoprire;
  - attitudini, capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire.
5. Per l'individuazione del personale cui conferire le funzioni di P.O., il Sindaco deve tener conto di attitudini, capacità organizzative, competenze ed esperienze professionali in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, nonché dell'idoneità del candidato in ordine ai programmi e agli obiettivi dell'Amministrazione, come da scheda allegata A), che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. A tal fine il Sindaco rende conoscibile apposita indagine comparativa finalizzata all'individuazione dei candidati in possesso delle caratteristiche richieste per la copertura degli incarichi di Posizione Organizzativa. Possono candidarsi per la copertura dell'incarico di Posizione Organizzativa i dipendenti appartenenti alla categoria D in servizio presso l'Ente alla data di indizione della procedura comparativa. Il termine di presentazione delle candidature, non può essere inferiore a 5 (cinque) giorni a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso. Ove non siano in servizio dipendenti di categoria D ovvero, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria questi non risultino idonei, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali l'incarico può essere conferito a personale di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è consentita, per una sola volta, salvo che la reiterazione sia giustificata dalla circostanza, che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D. Sulla scorta della procedura di cui sopra l'individuazione del soggetto da incaricare avviene con provvedimento sindacale debitamente motivato contenente la valutazione complessiva e le ragioni tutte che hanno condotto alla scelta della figura da incaricare.
  6. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del settore assegnato, le eventuali direttive ed obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.
  7. Con il conferimento dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità, conformemente a quanto previsto dalla legislazione vigente e dallo Statuto e dai Regolamenti dell'Ente.
  8. La durata degli incarichi non può essere superiore a tre anni; alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione. L'incarico può essere rinnovato ed il termine è prorogabile per un massimo di gg. 120 al fine di assicurare la nuova nomina da parte di Sindaco neo eletto.

### **Art. 3**

#### **Sostituto dell'incarico di posizione organizzativa**

1. Il provvedimento sindacale di nomina all'incarico di P.O. o altro separato provvedimento sindacale motivato, potrà indicare il nominativo dell'incarico che sostituirà la P.O. in caso di assenza o impedimento temporanei, tenuto conto delle discipline specifiche (es. la P.M.).

**Art. 4**  
**Revoca dell'incarico di posizione organizzativa**

1. L'incarico di posizione organizzativa potrà essere revocato:
  - a. per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;
  - b. a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
  - c. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
  - d. per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
  - e. a fronte di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna dei Settori.
2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco. Nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) del comma precedente la revoca potrà avvenire previo contraddittorio con l'interessato, con le garanzie previste nel CCNL del comparto.
3. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato e comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 del CCNL del 21.05.2018 da parte del dipendente titolare, con la stessa decorrenza. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

**Art. 5**  
**Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale incaricato di P.O. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia, ed è finanziato con risorse poste a carico del Bilancio comunale, giusto quanto disposto dall'art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018.
2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a. l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
  - b. i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
  - c. i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 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'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
  - e. i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

- g. i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs.n. 50/2016;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dell'articolo 59, comma 1, let. p), del D.Lgs. n. 446/1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

### **Art. 6** **Retribuzione di posizione**

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, è destinata una quota non inferiore al 15% e non superiore al 30% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O., sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Annualmente con deliberazione della Giunta Municipale è determinata la percentuale complessiva dell'importo destinato al finanziamento dell'indennità di posizione e di risultato nei limiti di cui al comma precedente e del d.lgs. n. 75/2017.
3. Nell'ipotesi di conferimento dell'incarico di P.O. a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si procederà al riproporzionamento del valore della retribuzione di posizione ordinariamente connessa all'incarico conferito.
4. In caso di istituzione di nuove posizioni, e sino alla nuova graduazione delle stesse con relativa rideterminazione delle indennità, l'anticipazione da corrispondere mensilmente è pari all'indennità minima salvo conguaglio.
5. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
6. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni organizzative.

### **Art. 7** **Soggetti e funzioni**

1. Il Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

2. Il Segretario comunale supporta il Nucleo nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La Giunta Comunale approva la pesatura delle P.O. su proposta del Nucleo di Valutazione.

## Art. 8

### Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Gli elementi di valutazione della posizione organizzativa verranno diversamente apprezzati e valutati a seconda della tipologia di incarico, distinguendo tra:
  - a) incarichi di direzione di struttura (di cui all'art. 13, comma 1, lett. a del CCNL 21 maggio 2018): trattasi di incarichi nei quali il raggiungimento degli obiettivi si realizza essenzialmente attraverso la gestione di una delle strutture organizzative previste dall'ordinamento dell'ente;
  - b) incarichi di alta professionalità e specializzazione (di cui all'art. 13, comma 1, lett. b del CCNL 21 maggio 2018): trattasi di incarichi nei quali il raggiungimento degli obiettivi si realizza prevalentemente attraverso lo svolgimento di un'attività caratterizzata da elevata competenza specialistica correlata a peculiari percorsi formativi e/o all'iscrizione in albi professionali.
2. Ai fini della graduazione della posizione organizzativa di "direzione struttura" verranno presi in considerazione ai seguenti fattori generali di graduazione
  - a) **COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA** (Esprime il grado di difficoltà tecnico-operativa dei processi operativi della posizione, anche in relazione alla complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei fattori produttivi. Rilevano, in via esemplificativa, i seguenti profili: diversificazione degli interessi e dei rapporti coinvolti a livello istituzionale; quantificazione dei procedimenti complessi, etc.)  
Al presente fattore di valutazione è attribuito un peso del 25% (max p. 25), suddiviso su quattro piani di valutazione:
    - 1) unità di personale gestito (max. p.5);
    - 2) numero di servizi gestiti (max. p.10);
    - 3) intensità/complessità delle relazioni interne ed esterne (max p.5);
    - 4) complessità del sistema normativo di riferimento (max p. 5);
  - b) **PROFESSIONALITÀ** (Esprime lo spettro di conoscenze professionali e cognizioni interdisciplinari che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.)  
Al presente fattore di valutazione è attribuito un peso del 20% (max p. 20) e prevede un unico piano di valutazione:
    - 1) grado di competenze professionali/tecniche necessarie alla direzione della struttura;
  - c) **RESPONSABILITÀ** (Esprime l'intensità dei profili di responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile cui risulta esposta la posizione).

Al presente fattore di valutazione è attribuito un peso del 40% (max p. 40) suddiviso su tre piani di valutazione:

- 1) grado di autonomia decisionale e responsabilità pianificatoria e organizzativa (max p. 10);
- 2) grado di rischio/ responsabilità amministrativa, civile e penale (max p. 15);
- 3) grado di rischio/ responsabilità economica (max p. 15) in relazione a:
  - a) assegnazione budget uscita. Si stabiliscono minimo punti 2 per importi inferiori a €. 200.000,00 assegnati con il PEG, con un max di punti 8. Si prende in considerazione la media del triennio precedente degli stanziamenti assestati delle risorse complessive;
  - b) assegnazione budget entrata. Si stabiliscono minimo punto 1 per importi inferiori a €. 200.000,00 assegnati con il PEG, con un max di punti 7. Si prende in considerazione la media del triennio precedente degli stanziamenti assestati delle risorse complessive.

d) **STRATEGICITÀ** (Esprime il peso delle funzioni affidate alla posizione rispetto agli indirizzi programmatici dell'Amministrazione, agli obiettivi da perseguire ed al contesto organizzativo in cui l'Ente si trova).

Al presente fattore di valutazione è attribuito un peso del 15% (max p. 15) e prevede un unico piano di valutazione:

- 1) strategicità e supporto del settore all'amministrazione comunale.

3. Ai fini della graduazione della posizione organizzativa di "alta professionalità" verranno presi in considerazione i seguenti fattori di graduazione:

a) **COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE** (Esprime il grado di complessità professionale in termini di criticità delle problematiche da affrontare, necessità di eventuali titoli di studio e/o di iscrizione ad albi professionali, nonché in relazione alla dimensione complessiva della struttura gestita, alla sua rilevanza nei processi di produzione dell'ente e alla complessità delle relazioni da gestire in termini di interessi rappresentati – e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni – dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale).

Al presente fattore di valutazione è attribuito un peso del 60% (max p. 60) suddiviso su quattro piani di valutazione:

- 1) Complessità professionale (max p. 25);
- 2) Dimensione organizzativa (max p. 15);
- 3) Relazioni organizzative e interorganizzative (max p. 20).

c) **RESPONSABILITÀ** (Esprime il livello delle responsabilità assunte in via diretta e personale, in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno. Vi rientra anche la responsabilità professionale nelle sue diverse configurazioni. Esprime altresì il livello delle responsabilità assunte in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'ente verso l'esterno, risultano tuttavia propedeutici o preparatori rispetto ad altri atti di competenza di altri soggetti).

Al presente fattore di valutazione è attribuito un peso del 40% (max p. 40) suddiviso su due piani di valutazione:

- 1) responsabilità diretta (max p. 20);

2) responsabilità indiretta (max p. 20).

4. Nelle schede B) e C) allegate, per le due tipologie di incarichi di posizione vengono individuati la scomposizione di ciascun fattore generale di valutazione in fattori più specifici; per ogni fattore specifico è inoltre definita la relativa scala dei punteggi.
5. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi in misura direttamente proporzionale al punteggio conseguito.
6. In caso di mutamenti organizzativi rilevanti, e sino alla nuova graduazione delle posizioni organizzative con relativa rideterminazione delle indennità, l'anticipazione da corrispondere mensilmente sarà determinata sulla base dell'indennità minima di € 5.000,00, salvo conguaglio.

#### **Art. 9**

##### **Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti**

1. In caso di utilizzo a tempo parziale di personale di altro Ente con funzioni di P.O. (art. 17, CCNL), allo stesso è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita nella misura del 30%.
2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto.

#### **Art. 10**

##### **Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.
3. Annualmente con deliberazione della Giunta Municipale è determinata la percentuale complessiva dell'importo destinato alla retribuzione di risultato (in misura non inferiore al 15% e non superiore al 30% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative)
4. Sulla base dell'importo destinato a remunerare l'indennità di risultato, come determinato al comma precedente, la quota massima teorica spettabile a ciascuna titolare di P.O. è determinata proporzionalmente alla rispettiva retribuzione di posizione. Gli eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio.
5. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Nucleo di Valutazione.

**Art. 11**  
**Incarichi ad interim**

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, 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, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21 maggio 2018.
2. La percentuale di cui al comma precedente è determinata annualmente a mezzo della deliberazione di Giunta Municipale di cui al comma 3) dell'art. 10.
3. Nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante, confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa.

**Art. 12**  
**Norme finali e disapplicazioni**

1. La presente disciplina per gli incarichi di P.O. entra in vigore dalla esecutività della deliberazione che l'approva e sostituisce integralmente tutte le discipline precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla stessa data.

# SCHEDA A)

## a) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO MAX 20
A-1	<p>Titolo di studio (punti cumulabili tra laurea e diploma)</p> <p>Diploma di laurea: a) vecchio ordinamento o magistrale nuovo ordinamento: punti 10; b) laurea triennale: punti 6</p> <p>Diploma di scuola media superiore: punti 4</p>	
A-2	<p>Possesso di abilitazione professionale e/o iscrizione all'Albo laddove obbligatoria: punti 4</p>	
A-3	<p>Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione nell'ultimo triennio: max punti 2 (un punto per corso almeno trimestrale)</p> <p>Il punteggio dei vari fattori è cumulabile</p>	

## b) COMPETENZE, CAPACITÀ ED ATTIVITÀ PROFESSIONALI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO MAX 30	PESO
B-1	<p>Grado di competenza professionale rispetto alle funzioni da svolgere e capacità di autoaggiornamento rispetto alle competenze</p>		da 1 a 10
B-2	<p>Capacità di direzione della struttura e del personale assegnati e di innovazione nell'organizzazione e nelle procedure gestite</p>		da 1 a 10
B-3	<p>Capacità relazionale con segretario, colleghi/collaboratori, con gli utenti e cittadinanza</p> <p>Il punteggio dei vari fattori è cumulabile</p>		da 1 a 10

**c) LE ESPERIENZE ACQUISITE**

<b>CODICE</b>	<b>FATTORI</b>	<b>PUNTEGGIO MAX 20</b>
C-1	Esperienza acquisita presso il comune nella categoria D; punti 1 per ogni anno per un massimo di punti 5	
C-2	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di Posizione organizzativa: punti 2 per anno negli ultimi 5 anni per un massimo di punti 10	
C-3	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di responsabile di servizio/sezione (non P.O.): punti 1 per anno negli ultimi 5 anni per un massimo di punti 5	
Il punteggio dei vari fattori è cumulabile		

**d) VALUTAZIONE STRATEGICA DI IDONEITA' DEL CANDIDATO IN ORDINE AI PROGRAMMI ED OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE**

<b>CODICE</b>	<b>FATTORI</b>	<b>PUNTEGGIO MAX 30</b>	<b>PESO</b>
D-1	Capacità relazionale e collaborativa con l'Amministrazione in funzione dei programmi ed obiettivi da realizzare		da 1 a 10
D-2	Capacità di adattamento e di collaborazione propositiva in ordine ai programmi ed obiettivi dell'Amministrazione		da 1 a 10
D-3	Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate e capacità di lettura ed orientamento delle dinamiche interne ed esterne in funzione di programmi ed obiettivi dell'Amministrazione		da 1 a 10
Il punteggio dei vari fattori è cumulabile			

<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>
-------------------------

Scheda B)  
**METODOLOGIA DI PESATURA DELLE P.O.**  
**A COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA**

<b>A</b>	<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>	MAX P.	<b>25</b>
----------	-----------------------------------	--------	-----------

<b>A.1)</b> Unità di personale gestite oltre 50 unità di personale da 30 a 50 unità di personale fino a 30 unità di personale	p.5 p.3 p.1		
<b>A.2)</b> Numero di servizi gestiti oltre 10 servizi da 6 a 10 servizi fino a 5 servizi	p.10 p.8 p.5		
<b>A.3)</b> Intensità/complexità delle relazioni interne ed esterne rilevante apprezzabile standard	p.5 p.3 p.1	5	
<b>A.4)</b> Complessità del sistema normativo di riferimento rilevante apprezzabile standard	p.5 p.3 p.1		
<b>B</b>	<b>PROFESSIONALITA'</b>	MAX P.	<b>20</b>

<b>B.1)</b> Grado di comp.ze prof.li/tec.che necessarie alla direz.ne della struttura elevato/rilevante apprezzabile standard	p.20 p.15 p.10		
<b>C</b>	<b>RESPONSABILITA'</b>	MAX P.	<b>40</b>

<b>C.1)</b> Grado di autonomia decisionale e resp.tà pianificatoria e organizzativa elevato/rilevante apprezzabile standard	p.10 p.8 p.5	10	
<b>C.2)</b> Grado di rischio/responsabilità amministrativa, civile, penale elevato/rilevante apprezzabile standard	p.15 p.11 p.7	p.15	
<b>C.3)</b> Grado di rischio/responsabilità economica Risorse gestite - budget in uscita: - Budget minore di < € 200.000,00 p.2 - Budget da € 200.000,00 a € 500.000,00 p.3.5 - Budget da > € 500.000,00 a € 1.500.000,00 p.5 - Budget da > € 1.500.000,00 a 2.500.000,00 p.6.5 - Budget oltre > € 2.500.000,00 p.8 Risorse gestite - budget in entrata: - Budget minore di < € 200.000,00 p.1 - Budget da € 200.000,00 a € 500.000,00 p.2.5 - Budget da > € 500.000,00 a € 1.500.000,00 p.4 - Budget da > € 1.500.000,00 a 2.500.000,00 p.5.5 - Budget oltre > € 2.500.000,00 p.7	p.15		
<b>D</b>	<b>STRATEGICITA'</b>	MAX P.	<b>15</b>

<b>D.1)</b> Strategicità e supporto del settore all'amministrazione comunale elevato/rilevante apprezzabile standard	p.15 p.11 p.7		
--	---------------------	--	--

**SCHEDA C)**  
**METODOLOGIA DI PESATURA ALTA PROFESSIONALITA'**  
**A COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE**

		MAX P.	60
--	--	--------	----

1) Complessità professionale		p. 25
rilevante	p.25	
apprezzabile	p.20	
standard	p.15	
2) Dimensione organizzativa		p.15
rilevante	p.15	
apprezzabile	p.11	
standard	p.7	
3) Relazioni organizzative e interorganizzative		p.20
rilevante	p.20	
apprezzabile	p.16	
standard	p.12	

		MAX P.	40
--	--	--------	----

1) Responsabilità diretta		20
elevata/rilevante	p.20	
apprezzabile	p.16	
standard	p.12	
2) Responsabilità indiretta		20
elevato/rilevante	p.20	
apprezzabile	p.16	
standard	p.12	



# Città di Modica

www.comune.modica.gov.it

## DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 20.04.2021

L'anno 2021, il giorno 20 del mese di Aprile alle ore 12.00 si è riunita la delegazione trattante su comunicazione del Segretario Generale, in modalità da remoto.

Sono presenti:

- i rappresentanti della segreteria territoriale di sigle sindacali firmatarie del vigente CCNL di comparto o loro delegati: Nunzio Fernandez e Salvatore Terranova
- i componenti RSU: Amore Roberto, Amore Carmelo, Avola Carmelo, Burderi Gianluca, Cataudella Carmelo, Sammito Marco, Sortino Giorgio e Terranova Vincenzo.

Aprè la seduta il Segretario Generale - Presidente con la trattazione del primo punto dell'o.d.g. relativo al Regolamento Posizioni Organizzative. Interviene tuttavia il rappresentante RSU Marco Sammito chiedendo, concorde tutta la parte sindacale, di completare preliminarmente la trattazione rimasta in sospenso relativa alla ripartizione del Fes per gli anni 2018, 2019 e 2020.

Il Segretario Generale - Presidente, accolta tale richiesta, conferma in merito quanto già detto nella precedente riunione, ossia che la proposta dell'Amministrazione resta quella di utilizzare le risorse dei 3 fondi per il pagamento degli istituti obbligatori e, a seguire delle specifiche responsabilità, utilizzando le ulteriori risorse disponibili per l'istituto della Performance dei dipendenti.

Prende la parola il rappresentante RSU Marco Sammito che prende atto di quanto dichiarato dal Presidente, ma chiede la motivazione per cui le somme delle P.O., relative all'anno 2018, non sono state poste a carico del Fondo, come previsto dall'art.15 del CCNL del 21.05.2018, quindi avanza la proposta di congelare momentaneamente la ripartizione del Fes per l'anno 2018, in quanto è necessario un confronto tra le parti sindacali, procedendo invece per gli anni 2019 e 2020 con l'approvazione della ripartizione e le relative liquidazioni.

Il Presidente ribadisce che per l'anno 2018 le somme destinate al Fes non possono essere incrementate in quanto, in ordine ai Fondi del 2018 e 2019 sono seguiti i consuntivi di tali anni che ne hanno comunque cristallizzato le somme impegnate/liquidate. Precisa, inoltre, che l'indirizzo dell'Amministrazione è quello di chiudere tutti e tre gli anni, per attivare subito il confronto sull'annualità 2021.

Il rappresentante RSU Carmelo Amore chiede al Segretario se è stata valutata la proposta avanzata nell'ultimo confronto, cioè quella, nell'eventualità di un accordo, di conoscere la tempistica dei pagamenti delle varie indennità.

Il Presidente chiarisce che sui pagamenti delle varie indennità non si può fare alcuna previsione in quanto le risorse dell'Ente dipendono da fattori che sfuggono a precise previsioni, come ad esempio quello dei vari trasferimenti, della Regione e dello Stato, ma è comunque importante arrivare ad un accordo, per rendere così possibile il pagamento dei vari istituti, non appena si crei una disponibilità di cassa.

Prende la parola il rappresentante della segreteria territoriale della CGIL Salvatore Terranova, che prende atto di quanto affermato dal Presidente della D.T. e chiede se ci sia la possibilità di trovare un plus di somme per gli anni 2019, 2020 e 2021, per compensare le somme mancanti dell'anno 2018, da destinare ai dipendenti che verrebbero penalizzati. In particolare per l'anno 2021 chiede se si possono prevedere in Bilancio delle somme che compenserebbero quanto non fatto per l'anno 2018.

Su quest'ultimo punto il Presidente, sottolineato preliminarmente che nessuna somma può essere destinata al personale se non attraverso il Fes, nell'ambito delle sue previsioni e nel rispetto delle norme contrattuali e di legge, rileva che comunque laddove possa venire in soccorso l'utilizzo di qualche istituto contrattuale, se ne potrà discutere per l'anno 2021. Quindi prosegue ribadendo che per l'anno 2019 e per l'anno 2020 le somme sono sufficienti per pagare tutti gli istituti obbligatori e le specifiche responsabilità, e che inoltre per l'anno 2020 si registrano ulteriori disponibilità per circa € 55.000,00, da poter destinare alla Performance o valutare se destinare ad altro. A tal proposito, poi, ribadisce l'importanza della Performance in quanto rilevante anche ai fini della progressione economica orizzontale (PEO), che laddove ricorrano le condizioni potrebbe essere oggetto di confronto con l'amministrazione.

Prende la parola il rappresentante della segreteria territoriale della CGIL Nunzio Fernandez rimarcando che le somme in meno dell'anno 2018 non possono gravare sul Fondo, e alla luce di quanto si è detto ribadisce quanto avanzato nella precedente D.T., cioè di ricorrere ad un riconoscimento di debito fuori bilancio per il pagamento di queste somme.

Il Presidente ribadisce che tale istituto non è applicabile alla fattispecie e che, ferma restando l'intenzione dell'Amministrazione di voler definire le attuali pendenze, chiederà alla stessa di assegnargli indirizzi in merito a successive proposte che la parte sindacale preannuncia di voler avanzare in tal senso.

La riunione continua con il successivo o.d.g. ovvero il Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa.

Il Segretario Generale riprende l'illustrazione sospesa nell'ultima D.T. e chiarisce alcuni articoli del Regolamento, partendo proprio dalla precedente segnalazione della parte sindacale su un refuso all'art. 8, comma 2, lett. a) p. 2, ove il valore p. 5 va corretto con p. 10.

Indi prende la parola il rappresentante RSU Carmelo Cataudella, proponendo di completare il comma 1 dell'art. 5 del Regolamento con la seguente frase: *"ed è finanziato con risorse poste a carico del Bilancio comunale, giusto quanto disposto dall'art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018"*.

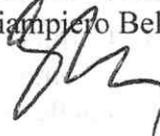
Sia la notazione sul refuso sia la proposta di emendamento integrativo al comma 1 dell'art. 5 del Regolamento, sono dichiarate accoglibili dal Presidente.

Il Presidente, quindi, preso atto che nessun'altra proposta o osservazione viene avanzata, conclude la trattazione di tale secondo punto all'o.d.g. e prende atto che l'accordo su questo punto è raggiunto all'unanimità.

Alle 13.30 la D.T. si scioglie.

Il Segretario Generale – Presidente della D.T.

Giampiero Bella



Sulla proposta di deliberazione di cui sopra sono stati espressi i seguenti pareri, ai sensi dell'art.1, comma I, lett. i, L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art.12 L.R. n.30/2000.

Parere del Responsabile del Settore proponente per la regolarità tecnica: **favorevole**

Modica 22.04.2021

Il Responsabile del Settore



Parere del Responsabile del Settore Finanziario per la regolarità contabile: **favorevole**

Modica \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Settore Finanziario

La proposta infra riportata si compone di n. \_\_\_\_\_ pagine, incluso il presente prospetto.

Visto  
L'Assessore al ramo



Il Responsabile proponente



La presente proposta è approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. 128 del 23 APR 2021

Il Segretario Generale



Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE

---

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio online del Comune, sul sito istituzionale dell'Ente: **www.comune.modica.gov.it**.

Modica li

Il Segretario Generale

Si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune di Modica, senza opposizioni e reclami, dal 26 APR 2021 al 11 MAG 2021, ed è repertoriata nel registro delle pubblicazioni al n. \_\_\_\_\_.

Modica li

Il Responsabile della pubblicazione

---

---

### ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. 44/91.

E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91, trascorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Modica li

Il Segretario Generale

---

---

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Modica li

Il Segretario Generale