



# CITTA' DI PORTO SAN GIORGIO

PROVINCIA DI FERMO

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 79 DEL 17/04/2019**

**OGGETTO:** AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. RIDETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno duemiladiciannove, addì diciassette, del mese di Aprile alle ore 13:45, presso l'ufficio del Sindaco del Palazzo Comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Vice Sindaco GRAMEGNA TOTA FRANCESCO.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale Dott. VESPRINI DINO.

Partecipano i Signori:

<b>CARICA</b>	<b>COGNOME E NOME</b>	<b>PRESENTE</b>
SINDACO	LOIRA NICOLA	--
VICE SINDACO	GRAMEGNA TOTA FRANCESCO	SI
ASSESSORE	VESPRINI VALERIO	--
ASSESSORE	BALDASSARRI ELISABETTA	SI
ASSESSORE	SILVESTRINI MASSIMO	SI
ASSESSORE	VARLOTTA FILOMENA	SI

Presenti n° 4 Assenti n° 2

Essendo legale il numero degli intervenuti, il GRAMEGNA TOTA FRANCESCO, nella sua qualità di Vice Sindaco, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'oggetto sopra riportato.

Dato atto che il vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (**ROUS**), **all'art.22** disciplina **l'Area delle posizioni organizzative**:

*“I dipendenti assegnati alla categoria D possono essere assegnati a posizioni di lavoro ricomprese nell'area delle posizioni organizzative assumendone la responsabilità diretta e di risultato.*

*Le posizioni di lavoro di cui al periodo precedente sono identificate e valutate in base a criteri generali definiti dalla Giunta Comunale.*

*Il conferimento dell'incarico relativo all'area delle posizioni organizzative e la valutazione del risultato sono di competenza del dirigente del settore cui la posizione afferisce.*

*L'incarico relativo all'area delle posizioni organizzative, di durata annuale, si configura come delegazione di alcune delle funzioni dirigenziali che fanno capo ai dirigenti conferenti. Nell'incarico devono essere indicate con precisione le funzioni delegate al titolare di posizione organizzativa e quelle mantenute in capo al dirigente conferente.*

*Per il conferimento e la revoca e la tipologia delle posizioni organizzative si rinvia a quanto previsto dall'art.9 e ss. del CCNL sottoscritto in data 31 marzo 1999 e alla disciplina approvata dalla Giunta Comunale. Tra il dirigente conferente e il Responsabile di Unità Operativa titolare di posizione organizzativa si configura un rapporto di sovraordinazione gerarchica, il quale implica che il dirigente conferente possa intervenire in ogni momento sugli atti del titolare di posizione organizzativa mediante avocazione, autotutela, nonché, ove previsto, decisione su ricorso gerarchico. Il personale assegnato all'Unità Operativa è gerarchicamente subordinato al dipendente incaricato di Posizione Organizzativa che dirige l'Unità Operativa medesima.*

*Ai dipendenti titolari di posizione organizzativa è attribuito un trattamento economico accessorio, composto dalla retribuzione di posizione e di risultato, assorbente le competenze accessorie previste dal CCNL, ivi compreso il compenso per lavoro straordinario. Deputati alla valutazione della performance delle p.o., secondo i medesimi criteri del manuale dei dirigenti, sono i rispettivi dirigenti e per il Servizio Autonomo di P.M. il Sindaco su istruttoria del Segretario Generale. L'orario di lavoro dei dipendenti di cui al presente articolo non può essere inferiore a 36 ore settimanali. Essi sono a disposizione dell'Amministrazione, anche oltre l'orario d'obbligo, per le esigenze connesse alla funzione ad essi affidata e sono pertanto esclusi dalla concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time. Per quanto non previsto si rinvia allo specifico regolamento delle p.o.”.*

**Articolo 36 bis** – Valutazione delle posizioni organizzative. *“Alla valutazione delle Posizioni Organizzative provvedono i dirigenti che le hanno assegnate in base ai medesimi criteri del manuale di valutazione dei dirigenti. Alla valutazione della Posizione Organizzativa prevista a capo del Servizio Autonomo di Polizia Municipale provvede il Sindaco, previa istruttoria dell'O.I.V., secondo i criteri del punto precedente.”.*

**Articolo 48** *“Per quanto non espressamente previsto si rimanda alle disposizioni contenute nello specifico regolamento per la definizione dei criteri per il conferimento degli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative e per la definizione dei ruoli e dei poteri dei responsabili di posizione organizzativa (atto G.M. n.373/2008);”.*

**Il nuovo contratto, relativo al personale del comparto delle funzioni locali, sottoscritto il 21.5.2018**, contiene la nuova disciplina sull'Area delle Posizioni organizzative:

**Art.13 Area delle posizioni organizzative**

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.14. [...] Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

#### **Art.14 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. [...] Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### **Art.15 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art.13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo

anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

[...]

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art.67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art.67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art.67.

Vista a delibera G.M. n.25 dell'11.2.2019 con la quale, in esecuzione di quanto previsto nel nuovo CCNL 21.5.2018,

1) è stato approvato il REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE contenente:

- le regole per la istituzione delle pp.oo;
- i criteri per la graduazione delle pp.oo., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità di posizione;
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di pp.oo.;
- il ruolo e poteri dei responsabili di p.o.;
- il regime della responsabilità e retribuzione di risultato;
- il trattamento economico e orario di lavoro;

2) confermato l'assetto dell'area delle posizioni organizzative:

- una apicale presso il Servizio Autonomo di P.M.;
- due ordinarie presso il Servizio Farmacia;

3) demandato

- all'OVP la nuova pesatura delle posizioni organizzative alla luce degli approvati criteri;
- alla dirigenza dell'Ente, e al Sindaco per la P.O. apicale, il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa;

4) stabilito, in coerenza con quanto previsto dal CCNL, che la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, debba essere una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, da attribuirsi in base alle risultanze del vigente sistema di misurazione della performance;

5) dato atto che, in coerenza con i limiti del fondo per salario accessorio dell'Ente, lo stanziamento per la retribuzione di posizione e risultato delle pp.oo. dal 2019 ammonta ad euro 32.278,52;

Atteso che a seguito di quanto sopra, con nota prot.5365 del 20.2.2019 (doc.1 in atti al fascicolo informatico) è stato interessato l'ODV della ripesatura/graduazione delle posizioni organizzative secondo nuovi criteri;

Acquisita la proposta di rideterminazione elaborata dall'O.I.V. (prot.11101 del 9.4.2019 - doc.2 in atti al fascicolo informatico), che comporta il seguente trattamento accessorio:

P.O.	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	DECORRENZA	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Servizio Autonomo P.M.	€ 13.920,00	1.5.2019	variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 18% della retribuzione di posizione individuale
Direttore di farmacia	€ 7.893,33	1.5.2019	variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 18% della retribuzione di posizione individuale
Collaboratore di farmacia	€ 5.226,67	1.5.2019	variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 18% della retribuzione di posizione individuale

Dato atto che, sensi dell'art.14 c. 4 CCNL personale del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, in sede di contrattazione decentrata del 5.4.2019, sono stati confermati, quali criteri per la valutazione della performance delle pp.oo., il previgente sistema: ai risultati delle attività svolte dai dipendenti assegnatari di Posizione Organizzativa sono soggetti a valutazione annuale, in base al vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" dei dirigenti, delle posizioni organizzative e personale non dirigente ("SMIVAP"), approvato con deliberazione commissariale n.6/2012 e, con successive integrazioni. Principio ispiratore del sistema di valutazione è rinvenibile nell'orientamento al valore aggiunto in termini di apporto di capacità innovative e orientamento al risultato.

Quindi in ordine alla retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa: la valutazione della performance delle p.o. compete ai dirigenti del settore cui le p.o. sono assegnate oppure, in caso di p.o. incaricata delle direzioni di un servizio/settore autonomo, al Sindaco; l'importo destinato alla retribuzione di risultato delle p.o. è variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 18% della retribuzione di posizione individuale; il S.MI.VA.P. dei dirigenti (atto commissariale n.6/2012) è applicabile anche alle Posizioni Organizzative con alcuni correttivi e cioè, stabilita l'aliquota massima cui potrebbe arrivare la retribuzione di risultato individuale (18% della retribuzione di posizione), al punteggio finale attribuito a ciascuna p.o. corrisponderà una percentuale che, commisurata alla retribuzione di posizione, sarà il premio di risultato;

Punteggio finale	% di indennità riconosciuta
Da 9,1 a 10	100%
Da 8,1 a 9	90%
Da 7,1 a 8	75%

Da 6 a 7	65%
Sotto 6	0%

Dato atto che, ai sensi dell'art.49, comma 1, del decreto legislativo n.267/2000, come sostituito dall'art.3, comma 1, lettera b), decreto legge n.174/2012, sulla presente proposta

- non è necessario acquisire parere di regolarità contabile in quanto non comporta impegni o riflessi sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente;
- è necessario assumere il solo parere favorevole di regolarità tecnica che viene favorevolmente espresso con la firma del sottoscritto sulla medesima;

Per quanto sopra esposto e considerato,

### SI PROPONE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE

Dare atto che le premesse della presente proposta sono parte integrante e sostanziale del deliberato e, per l'effetto, approvare la rideterminazione della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative dell'Ente:

P.O.	RETRIBUZIONE DI DECORRENZA POSIZIONE		RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Servizio Autonomo P.M.	€ 13.920,00	1.5.2019	variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 18% della retribuzione di posizione individuale
Direttore di farmacia	€ 7.893,33	1.5.2019	variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 18% della retribuzione di posizione individuale
Collaboratore di farmacia	€ 5.226,67	1.5.2019	variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 18% della retribuzione di posizione individuale

Confermare, ai fini della valutazione della performance (retribuzione di risultato) i criteri di cui al "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*" dei dirigenti, delle posizioni organizzative e personale non dirigente ("SMIVAP"), approvato con deliberazione commissariale n.6/2012.

Dare atto che competerà al Dirigente del III Settore "Servizi Sociali e culturali" l'adozione degli atti conseguenti all'esecuzione del presente atto ed al Sindaco il conferimento della p.o. apicale nel Servizio Autonomo di Polizia Municipale.

Trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS./R.S.U;

Con distinta e separata votazione, resa all'unanimità dei presenti, la Giunta Comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.Lgs 18/8/2000 n.267.

## LA GIUNTA COMUNALE

Esaminato il sopra riportato documento istruttorio;

Ritenuto di condividere le conclusioni cui giunge l'istruttoria;

Richiesti e formalmente acquisiti i pareri previsti dall'ordinamento delle autonomie locali per il perfezionamento dell'atto deliberativo;

Visti i decreti del sindaco n. 1 del 29 gennaio 2018, n. 13 del 7 novembre 2018 e n. 14 del 27 dicembre 2018 con i quali sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali attualmente in corso;

Rilevata la propria competenza in merito;

a voti unanimi resi nelle forme di legge e di statuto;

### DELIBERA

- per le ragioni espresse in premessa, di approvare integralmente quanto proposto e contenuto nel surriportato documento istruttorio;
- con successiva votazione, unanimemente espressa dal collegio deliberante, la presente deliberazione viene resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del testo unico degli ee.ll., approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n.267.

### PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Dirigente ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta **n.ro 910 del 13/04/2019** esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato dal Dirigente **Avv. POPOLIZIO CARLO** in data **13/04/2019**

---

### LETTO FIRMATO E SOTTOSCRITTO

Il Vice Sindaco  
**GRAMEGNA TOTA FRANCESCO**

Il Segretario Generale  
**Dott. VESPRINI DINO**

---

### NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 1035

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **Dott. VESPRINI DINO** attesta che in data **18/04/2019** si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.  
Nota di pubblicazione firmata da **Dott. VESPRINI DINO** il **18/04/2019**.

La Delibera è esecutiva ai sensi ex art. 134, comma 4 del T.U.E.L..