



## COMUNE DI URBISAGLIA

PROVINCIA DI MACERATA

### Verbale di Deliberazione N° 46 del 10-05-2019 DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: CCNL 2016-2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA  
RETRIBUZIONE DI POSIZIONEDELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO**

L'anno duemiladiciannove il giorno dieci del mese di maggio alle ore 18:30, nella sala delle riunioni con l'osservanza delle prescritte formalità di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

<b>Giubileo Paolo Francesco</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>Broccolo Roberto</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>PETRINI CASSANDRA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Assiste il Segretario Dott. MONTACCINI GIOVANNI.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il signor Giubileo Paolo Francesco nella sua qualità di SINDACO invita la Giunta a deliberare in merito all'oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO quanto segue:

- L'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle posizioni organizzative sulla base di due tipologie riguardanti:

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;

- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono chiamate a rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL;

- si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

- l'articolo 14 del CCNL demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, e tenendo conto anche di eventuali deleghe di funzioni dirigenziali;

- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative. È previsto quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità applicabili.

- le considerazioni suddette hanno portato all'individuazione di n. cinque criteri ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni;

- il sistema di graduazione proposto, impostato su detti criteri, come meglio specificati nello schema di regolamento, consente ai soggetti incaricati della relativa attività, di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione.

Tale analisi rappresenta la motivazione che giustifica il punteggio attribuito. Nella predisposizione del sistema è stato inoltre tenuto conto di correttivi da utilizzare al fine di adottare una corretta graduazione e differenziazione delle retribuzioni di posizione in relazione al ruolo assegnato;

- il sistema di graduazione, tiene conto inoltre del budget assegnato allo specifico istituto ai fini di mantenere il complesso delle retribuzioni attribuite all'interno dello stesso;

In ottemperanza alle suddette disposizioni contrattuali si procede alla predisposizione e adozione del "Regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni organizzative" – parte integrale e sostanziale del presente atto - , nel quale si stabilisce tra l'altro che la graduazione delle posizioni organizzative è effettuata sulla base di criteri che tengono conto:

- della dimensione organizzativa, valore del budget assegnato, numero dei dipendenti, complessità organizzativa e dei procedimenti,
- della complessità gestionale, grado dell'autonomia decisionale, del rischio e responsabilità,
- complessità del sistema relazionale, relazioni interne ed esterne,
- attività di controllo, vigilanza e direzione, (grado attività),
- strategicità dell' area (rilevanza della P.O. rispetto ai programmi dell'Ente),

L'affidamento dell'incarico è preceduto da una selezione, da effettuarsi da parte del Sindaco, eventualmente coadiuvato da altro personale esperto e dal Nucleo di Valutazione, tramite valutazione comparativa di curricula ed eventuale colloquio tendenti ad identificare le attitudini, la formazione professionale, la capacità ed esperienza acquisite dal personale di categoria D dell'Ente. · Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Sindaco, con atto scritto e motivato, per un periodo massimo non superiore a 3 anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità. · I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione sulla base del vigente sistema di valutazione. · Alla retribuzione di risultato sono destinate le risorse del Fondo delle Posizioni Organizzative non utilizzate per la retribuzione delle posizioni e comunque una quota complessiva non inferiore al 15% dell'ammontare dello stesso Fondo.

- dato atto della scadenza prevista dal CCNL 2016-2018 del 21.5.2018, si ritiene di poter applicare il principio previsto dall'art. 13 comma 3°, relativamente alla proroga (continuazione dell'incarico fino a nuovo decreto);  
Vista la Deliberazione di Giunta n. 40 del 25.6.2014, contenente la delegazione trattante di parte pubblica per l'attuazione del CCNL 21/5/2018;

- dato atto che sono in corso di attivazione i livelli di relazione sindacale previsti dagli artt. 5 e 7 del CCNL 21/5/2018;

- VISTO il parere di regolarità tecnica ex art.49 Tuel, espresso dal Dirigente/Responsabile del servizio interessato;

Ad unanimità di voti,

#### DELIBERA

**I. Di approvare il “Regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni organizzative” – parte integrante e sostanziale del presente atto, composto da n. 13 articoli, contenente i criteri di valutazione, le fasce retributive, la graduazione delle retribuzioni.**

**II. Di disporre che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni organizzative avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del regolamento.**

**III. Di demandare all'Ufficio Affari Generali l'applicazione della nuova disciplina dell'area delle posizioni organizzative e l'adozione degli atti conseguenti;**

**V. Di inviare il presente atto alle OO.SS. per informativa ed allo scopo di istaurare un utile confronto sui criteri approvati.**

Inoltre all'unanimità,

#### DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. emanato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, in considerazione delle scadenze contrattuali relative al rinnovo degli incarichi delle posizioni organizzative.

# Comune di Urbisaglia

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE** Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. del

### **INDICE**

Titolo I - Nozioni generali

Art. 1 Disposizioni generali

Art. 2 Definizioni e caratteristiche degli incarichi

Art. 3 Contenuto degli incarichi

Art. 4 Revoca degli incarichi

Titolo II - Istituzione e graduazione della posizione organizzativa

Art. 5 Procedura di istituzione della posizione

Art. 6 Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

Art. 7 Criteri di graduazione delle posizioni organizzative con connessa retribuzione di posizione e di risultato

Scheda A) Graduazione delle posizioni organizzative

Art. 8 Durata degli incarichi

Art. 9 La sostituzione in caso di assenza

Titolo III – Valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa e trattamento accessorio spettante

Art.10 Valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa

Art.11 Retribuzione di risultato

Art.12 Trattamento economico accessorio

Art.13 Disposizioni finali

### **PREMESSA**

L'istituzione delle Posizioni Organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.

La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.

Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità del Comune.

La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dal competente Organo.

## **TITOLO I° Nozioni Generali**

### **Art. 1 Disposizioni generali**

1. La presente disciplina è finalizzata a definire le procedure di individuazione delle posizioni organizzative, la metodologia di graduazione delle posizioni, nonché la procedura per il conferimento, la revoca e la sostituzione degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNLL 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, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata, fermo restando le disponibilità di bilancio.

### **Art. 2 Definizioni e caratteristiche degli incarichi**

1. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 - Area delle posizioni organizzative, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato".
2. 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 organizzativa 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
  - delle 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.
4. L'incarico di PO è di natura fiduciaria e può essere conferito con decreto del Sindaco a tutti i Responsabili di Struttura complessa appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi

previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.

### **Art. 3 Contenuto degli incarichi**

1. L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:

- a. responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;
- b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
- c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
- d. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
- e. l'onere di svolge inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.

2. Il titolare di P.O. gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con l'Assessore di riferimento e con il Sindaco, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

### **Art. 4 Revoca degli incarichi**

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:

- a. intervenuti mutamenti organizzativi;
- b. in conseguenza di gravi inadempienze o di valutazione negativa della performance. In tali casi il dirigente, prima della formalizzazione del provvedimento, provvede all'acquisizione in contraddittorio degli elementi relativi ai risultati negativi e alle inadempienze del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
- c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.

2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:

- a. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- c. la non attribuzione dell'indennità di risultato.

## **Titolo II**

### **Istituzione e graduazione della posizione organizzativa**

#### **Art. 5 Procedura di istituzione della posizione organizzativa**

1. L'ente adotta una struttura organizzativa dinamica e funzionale all'attuazione dei programmi e indirizzi di governo e individua posizioni di lavoro di cui alla lettera a) art. 13, CCNL 21.05.2018, per la direzione di unità organizzative di particolare complessità volte ad assicurare tutte le attività di gestione con autonomia operativa, iniziativa e azioni propositive al fine di perseguire la massima efficienza ed efficacia dei servizi da erogare.

2. Le unità organizzative istituite nell'ambito dei singoli servizi e/o aree sono delineate nello schema generale di organizzazione approvato dalla Giunta Comunale.

3. L'ente può prevedere l'istituzione di posizioni di lavoro di cui alla lettera b) art. 13, CCNL 21.05.2018 per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali.

4. A seguito di processi di riorganizzazione l'ente può sopprimere o accorpate le unità organizzative delineate all'interno dei servizi/aree con conseguente modifica delle posizioni di lavoro istituite per la direzione delle stesse. Le posizioni di lavoro possono essere altresì soppresse per esigenze organizzative riconducibili al venir meno delle motivazioni di necessità/opportunità di mantenimento della posizione stessa.

#### **Art. 6 Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa**

1. Possono accedere all'area delle posizioni organizzative i dipendenti appartenenti alla categoria D in servizio nel Comune con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno ed in casi particolari in part-time, da motivare, in assenza nel Settore di dipendenti di tale categoria, anche i dipendenti appartenenti alla categoria C.

2. Il Sindaco, al fine dell'affidamento dell'incarico, identifica il ruolo della Posizione Organizzativa rispetto alle funzioni ed attività delineate nello Schema di Organizzazione, alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, alle conoscenze tecniche e giuridiche richieste.

3. L'affidamento dell'incarico è preceduto da una eventuale selezione, da effettuarsi da parte della Giunta, eventualmente coadiuvata da altro personale esperto o dal nucleo di valutazione, tramite valutazione comparativa di curricula ed eventuale colloquio tendenti ad identificare le attitudini, la formazione professionale, la capacità ed esperienza acquisite dal personale di categoria D dell'Ente.

4. L'eventuale avviso di selezione per l'affidamento dell'incarico di Posizione Organizzativa deve indicare i compiti, le funzioni attribuite e i requisiti richiesti in relazione al ruolo da ricoprire. L'avviso è pubblicizzato per almeno 10 giorni tramite pubblicazione all'albo pretorio e nella intranet comunale nonché tramite diffusione da parte dei singoli Servizi.

5. La valutazione operata ad esito della eventuale selezione, di cui viene redatto apposito verbale, è intesa esclusivamente ad individuare l'incaricato della posizione organizzativa e non dà, pertanto, luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito comparativo.

6. Il Sindaco conferisce l'incarico di posizione organizzativa con proprio provvedimento nel quale sono individuati l'oggetto, il piano delle attività, la durata e la fascia retributiva in cui è collocata la posizione.

7. Qualora le candidature pervenute risultino prive dei requisiti richiesti non è possibile attribuire l'incarico.

#### **Art. 7 Criteri di graduazione delle posizioni organizzative con connessa retribuzione di posizione e di risultato**

La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.

La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle P.O. alle categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.

Gli importi di cui sopra sono erogati in proporzione al tempo di lavoro effettivo prestato.

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 la quota dal 15% al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue il cui punteggio massimo raggiungibile è di 250 punti.

In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola PO si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla P.O..

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 incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della

retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance. 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.

In caso di convenzione l'ente che riceve il dipendente titolare di posizione organizzativa in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione del 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.

L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative e alte professionalità, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di valutazione e del Segretario Comunale ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.

#### SCHEDA A) - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	<b>Fino a 25 punti, calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: <b>fino a 10 punti</b>	
	Quantità di profili professionali coordinati	<b>Fino a 25 punti calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità organizzativa	<b>Fino a 25 punti calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: <b>fino a 10 punti</b> Media: <b>fino a 20 punti</b> Alta: <b>fino a 25 punti</b>	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	<b>Fino a 25 punti calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: <b>fino a 10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: <b>10</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	



Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			

#### **Art. 8 Durata degli incarichi**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Sindaco, con atto scritto e motivato, per un periodo massimo non superiore a 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. La durata degli incarichi non può, di regola, avere durata inferiore ad anni uno e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività e dei progetti da svolgere. La durata dell'incarico può essere inferiore ad un anno se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato o per particolari specifiche esigenze dell'Ente da motivare.

#### **Art. 9 La sostituzione in caso di assenza**

1. In caso di assenza, di impedimento o di incompatibilità del titolare di posizione organizzativa, le funzioni vengono svolte da altro titolare di posizione organizzativa, con le modalità previste dagli artt. 6 e 16 del ROGUS.
2. In caso di assenza prolungata l'incarico può essere assegnato temporaneamente ad altro titolare di posizione organizzativa. In tal caso ai sensi dell'art. 15 comma 6 del CCNL 21.05.2018 al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nella misura del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico.

### **Titolo III**

#### **Valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa e trattamento accessorio spettante**

##### **Art. 10 Valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal nucleo di valutazione, sulla base del vigente sistema di valutazione dei Settori, nel rispetto della correttezza procedurale.
2. L'Ente, prima di procedere alla formalizzazione di una valutazione non positiva per il personale incaricato di posizione organizzativa, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
3. Si intende come valutazione non positiva quella che proporzionalmente sia pari o inferiore a 5/10.
4. Il conseguimento di valutazione non positiva comporta la mancata erogazione della retribuzione di risultato.

##### **Art. 11 Retribuzione di risultato**

1. Alla retribuzione di risultato sono destinate le risorse del Fondo delle Posizioni Organizzative non utilizzate per la retribuzione delle posizioni e comunque una quota complessiva non inferiore al 15% dell'ammontare dello stesso Fondo.
2. La retribuzione di risultato è corrisposta annualmente a conclusione del processo di valutazione.
3. La retribuzione di risultato è determinata dalla ripartizione dell'ammontare delle risorse destinate al risultato sulla base della valutazione conseguita da ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa.

**Art. 12 Trattamento economico accessorio**

1. Il trattamento economico accessorio del personale di categoria D incaricato di posizione organizzativa è corrisposto 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 e fatti salvi gli eventuali compensi aggiuntivi di cui all'articolo 18 del CCNL 21/5/2018.

**Art. 13 Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla vigente disciplina normativa e contrattuale in materia.

---

Parere di CONTABILE  
Esito Favorevole

**Il Responsabile del parere**  
GIUBILEO PAOLO FRANCESCO

Data 10-05-2019

Parere di REGOLARITA' TECNICA  
Esito Favorevole

**Il Responsabile del parere**  
Ing. NAZARENO SAGRETTI

Data 10-05-2019

Letto approvato e sottoscritto a norma di legge.

**SINDACO**  
Giubileo Paolo Francesco

**Segretario**  
Dott. MONTACCINI GIOVANNI

---

#### ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

prot. \_\_\_\_\_

Della sujestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione sul sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico ( art. 32 comma 1 Legge 18.6.2009 n° 69) , per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1 della legge 267/2000  
Lì

**Titolare P.O. AA.GG.**  
Ing. SAGRETTI NAZARENO

---

#### ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione diviene esecutiva il 10-05-2019 per :  
[X] dichiarazione di immediata eseguibilità (art.134, 4 comma, TUEL – D.LGS 267 del 18.08.2000)  
[ ] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, 4 comma, TUEL – D.LGS 267 del 18.08.2000)

Urbisaglia Lì,

**Titolare P.O. AA.GG.**  
Ing. SAGRETTI NAZARENO