



**COMUNE DI GIARDINI NAXOS  
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 91 DEL 15/07/2019**

**OGGETTO: CCNL 21 maggio 2018 – Posizioni Organizzative . Nomina, revoca e sistema di graduazione della retribuzione di posizione – Approvazione Regolamento.**

L'anno **Duemiladiciannove**, addì **Quindici** del mese di **Luglio** ore **13,15** nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

1	LO TURCO	PANCRAZIO	SINDACO		<b>A</b>
2	GIARDINA	CARMELO	VICE SINDACO		<b>A</b>
3	RIZZO	ORAZIO ANTONINO	ASSESSORE	<b>P</b>	
4	SANFILIPPO	SANDRA NANCY	ASSESSORE	<b>P</b>	
5	VILLARI	CARMELO	ASSESSORE	<b>P</b>	

Partecipa il Segretario Generale **Dott.ssa Roberta Freni**

Essendo legale il numero degli intervenuti, assume la Presidenza l'**Assessore Villari Carmelo** e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione concernente l'oggetto;  
Dato atto che la stessa è corredata dei pareri prescritti dall'art. 53 della legge 08/06/1990 n. 142 recepita dalla L.R. n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;  
Ritenuto che la proposta di che trattasi è meritevole di approvazione;  
Vista la L.R. 44/91;  
Con votazione unanime resa e verificata nei modi e forme di legge;

### DELIBERA

di APPROVARE e far propria l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto:  
**CCNL 21 maggio 2018 – Posizioni Organizzative . Nomina, revoca e sistema di graduazione della retribuzione di posizione – Approvazione Regolamento.**  
che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.

A questo punto il Presidente pone in votazione la proposta di immediata esecutività della proposta testè approvata

## LA GIUNTA MUNICIPALE

Con separata votazione resa all'unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese dichiara la presente deliberazione **immediatamente esecutiva.**

F.C./uff.segr.



**COMUNE DI GIARDINI NAXOS**  
**Città Metropolitana di Messina**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N° 88 DEL 15.7.2018

Oggetto: CCNL 21 maggio 2018 – Posizioni Organizzative: nomina, revoca e sistema di graduazione della retribuzione di posizione – Approvazione Regolamento.

Il Proponente :

Settore competente: I

PREMESSO che:

- l'articolo 13 del CCNL 21 maggio 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;

DATO ATTO che:

- 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;

CONSIDERATO che, 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, prevedendo che le stesse siano analizzate sulla base di parametri che tengano conto di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità e delle professionalità applicabili;

RICHIAMATI:

- il Regolamento degli Uffici e dei Servizi, approvato originariamente con deliberazione di G.M. n. 13 del 13 gennaio 2001 e ss.mm.ii.;
- la deliberazione di G.M. n. 107 del 29 marzo 2001, con la quale si fissavano i criteri per l'ammontare dell'indennità di posizione delle Posizioni Organizzative incardinate presso l'Ente;
- la Determina Sindacale n. 64 del 17 settembre 2010, circa l'indennità di risultato da

corrispondere ai titolari di Posizione Organizzativa;

RITENUTO che il Regolamento di che trattasi abroghi le precedenti disposizioni discordanti contenute negli atti di cui sopra;

RILEVATO che sono stati attivati i livelli di relazione sindacale previsti dagli artt. 5 e 7 del CCNL del 21 maggio 2018;

#### PROPONE

Di approvare il Regolamento allegato al presente provvedimento composto da n. 9 articoli e n. 1 Allegato, contenente la disciplina sul conferimento, revoca, metodologia di pesatura e graduazione delle Posizioni Organizzative del Comune di Giardini Naxos;

Di dare atto che lo stesso abroga le precedenti disposizioni in materia contenute in Regolamenti e/o atti comunali laddove discordanti;

Di trasmettere la presente al Nucleo di Valutazione affinché provveda alla pesatura e graduazione delle Posizioni Organizzative;

Di disporre che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni organizzative avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del Regolamento e dall'effettiva pesatura delle Posizioni Organizzative effettuata dal Nucleo di Valutazione;

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/1991.

Il Proponente



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. In conformità all'art. 17, comma 1 del richiamato CCNL del comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018, nel Comune di Giardini Naxos, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono infatti titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.
3. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un Settore istituito all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Giardini Naxos, che, *"con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato"*, prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
  - a. *"direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate 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).
4. In relazione al comma 2, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'Ente.

Art. 2

Procedura e requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento del Sindaco, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità, ai dipendenti appartenenti alla categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti nel presente articolo.
2. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:
  - a. **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito;
  - b. **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio se disponibile;
  - c. **Eventuali procedimenti disciplinari;**
  - d. **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale;
  - e. **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.
3. In conformità alle previsioni dell'articolo 17, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, il Sindaco può conferire, in via eccezionale e temporanea, l'incarico di posizione organizzativa a figure di categoria C, in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, laddove la dotazione organica preveda dipendenti di categoria D ma di fatto non ve ne siano in servizio o laddove, pur in presenza di dipendenti inquadrati in categoria D, questi ultimi non abbiano le

competenze professionali richieste a ricoprire i ruoli di responsabilità da affidare.

4. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del comma 3, ha diritto alla retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa, riparametrata secondo i limiti minimi e massimi previsti dal CCNL del 21 maggio 2018, nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'articolo 18 dello stesso CCNL, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori

5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli articoli 13 e 14 del CCNL del 22 gennaio 2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto precisato all'articolo 17 del CCNL del 21 maggio 2018.

### Art. 3

#### Scadenza, rinnovo e revoca degli incarichi

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento. Tuttavia lo stesso si intende prorogato di diritto fino a quando non intervenga la nuova nomina.

2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento e/o l'eventuale proroga di cui al comma 1.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente Regolamento.

4. 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 con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14, del CCNL del 21 maggio 2018. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

5. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

### Art. 4

#### Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina 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.

2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 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, lett. 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 maggio 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 a emergenze derivanti da calamità naturali;

f. i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21 maggio 2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g. 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:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge 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 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, in materia di spese del giudizio.

## Art. 5

### Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il sistema e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.

2. Nella individuazione dei criteri, il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità. La retribuzione di posizione assegnata, infatti, deve essere correlata alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità ed è onnicomprensiva, riguardando tutte le funzioni e i compiti attribuiti.

3. In particolare, il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazione a "parametri" che sono:

- rilevanza organizzativa;
- complessità organizzativa;
- responsabilità gestionali interne ed esterne;
- risorse economiche gestite.

4. Ai fini della pesatura delle PP.OO., la metodologia si articola in macrofattori, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione, come da prospetto allegato al presente Regolamento sotto la lettera A. Tale struttura consente di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo. Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio. Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'Amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

5. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede a una nuova graduazione delle stesse.

6. Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione, pari a € 5.000,00, fermo restando quello massimo pari a € 16.000,00. Per il personale inquadrato nella categoria C la soglia di retribuzione minima è pari a € 3.000,00 e massima pari a € 9.500,00.

7. Il Nucleo di valutazione procede, con la collaborazione dell'Ufficio Personale, alla pesatura delle PP.OO., assegnando a ciascuna Posizione un punteggio sulla base della metodologia di cui all'allegato A del presente Regolamento, nonché alla parametrizzazione in caso di dipendenti di

categoria C, e sottopone i risultati alla Giunta Municipale per la relativa approvazione. Il Sindaco, sulla base della graduazione della rilevanza delle singole Posizioni Organizzative approvata secondo quanto stabilito nel periodo precedente, fissa il valore economico delle Posizioni nell'atto di nomina di ciascun Responsabile.

#### Art. 6

##### 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, lett. v), del CCNL 21 maggio 2018.
3. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Nucleo di valutazione.

#### Art. 7

##### 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*. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico *ad interim*, nell'ambito dello stesso.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
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. 8

##### Quantificazione Fondo Posizioni Organizzative

1. Presso il Comune di Giardini Naxos è istituito il Fondo Posizioni Organizzative. Ai sensi dell'articolo 67, comma 7, del CCNL del 21 maggio 2018, la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii.

#### Art. 9

##### Disposizioni finali

1. L'attuazione del presente Regolamento deve essere coordinata e rispettosa delle disposizioni di legge di natura finanziaria in ordine all'istituzione, all'attribuzione e alla determinazione dei valori economici delle PP.OO. in rapporto alle esigenze di finanza pubblica e di contenimento delle dinamiche retributive del personale pubblico.
2. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività del provvedimento di relativa approvazione.

**METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ARTICOLAZIONE DELLA PESATURA DELLA POSIZIONE IN RELAZIONE A 4 MACROFATTORI:

	INCIDENZA
Rilevanza organizzativa	15
Funzione di direzione	40
Responsabilità e complessità gestionale	25
Dimensione economica	20
Totale	100

**Rilevanza organizzativa (max punti 15)**

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente :

- rilascio di pareri (da 1 a 5);
- apposizione di visti (da 1 a 5);
- trasmissione di informazioni (da 1 a 5);
- effettuazione di attività di controllo (da 1 a 5).

Il punteggio varia in relazione alla **frequenza** con la quale vengono forniti i pareri, i visti o le informazioni.

**Funzione di direzione (max punti 40)**

Si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

**Ampiezza ed eterogeneità**

La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	Punto 10
La posizione richiede eterogeneità	Punti 5
La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 1

**Professionalità e specializzazione**

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	Punto 10
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	Punti 5
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 1

**Numero dipendenti (max 10 punti)**

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'Ente:

A= n. dipendenti dell'Ente

B= n. dipendenti della posizione

$B/A \times 100$

**Numero dei servizi (max punti 10)**

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di servizi individuati nel modello organizzativo relativi alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di servizi dell'Ente:

A= n. servizi dell'Ente

B= n. servizi della posizione

$B/A \times 100$

**Responsabilità e complessità gestionale (max 25 punti)**

La responsabilità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'Ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

	Si/No
vicesegretario	15
Rilascio di autorizzazioni	Occasionalmente (1) Frequentemente (2) Prevalentemente (3)
Amministrazione del patrimonio	
Attività di controllo	
Erogazione di contributi	
Produzione di servizi a domanda individuale	
Gestione del contenzioso	
Attività di progettazione	
Attività di programmazione	
Relazione con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Relazioni con il pubblico	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Gestione delle entrate	
Rappresentanza in giudizio	
Presidio del territorio	
Rapporto con organi giudiziari	
Emissione di ordinanza	

**Dimensione economica (max 20 punti)**

Tale dimensione viene articolata calcolando il valore percentuale ricavato dal rapporto tra le somme stanziare dall'intero Ente e le somme stanziare direttamente riferibili alla posizione.

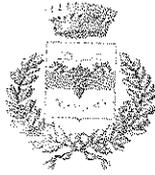
## FASCE DI RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI

In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

	Fascia	Retribuzione (categoria D, da riparametrare proporzionalmente per categoria C)
1	fino a 60	€ 5.000,00
2	da 61 a 80	Da € 5.501,00 a € 9.500,00
3	Da 81 a 90	Da € 9.501,00 a € 12.500,00
4	Da 91 a 100	Da € 12.501,00 a € 16.000,00

Una volta assegnato un punteggio a ciascuna Posizione e individuata la fascia di relativa appartenenza, l'indennità di posizione è calcolata in base al punteggio stesso proporzionalmente rispetto ai limiti minimo e massimo della fascia stessa.

In caso di riduzione degli importi di retribuzione di PP.OO. dovuti a previsione di legge, incapacità di bilancio o sanzioni amministrative, la retribuzione di ciascuna Posizione è ridotta rispetto alla misura spettante in misura proporzionale.



COMUNE DI GIARDINI NAXOS  
Città Metropolitana di Messina

PROPOSTA DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE N. 88 DEL 15.07.2018

Oggetto: CCNL 21 maggio 2018 – Posizioni Organizzative: nomina, revoca e sistema di graduazione della retribuzione di posizione – Approvazione Regolamento

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Ai sensi dell'art. 53 della L. 8/6/1990 n° 142 recepito dall'art. 1 della L.R. 11/12/1991 n° 48, così come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000 n° 30 e dell'art. 147 bis del D. Lgs. N° 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica si esprime parere FAVOREVOLE

Giardini Naxos 15.07.2018

IL RESPONSABILE DEL SETTORE I



M. Ferrara

PARERE DEL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Ai sensi dell'art. 53 della L. 8/6/1990 n° 142 recepito dall'art. 1 della L.R. 11/12/1991 n° 48, così come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000 n° 30 e dell'art. 147 bis del D. Lgs. N° 267/2000 in ordine alla regolarità contabile si esprime parere FAVOREVOLE e si attesta la copertura finanziaria di € ..... sull'intervento ..... Cap. .... del bilancio comunale.

Giardini Naxos, 15/07/2018

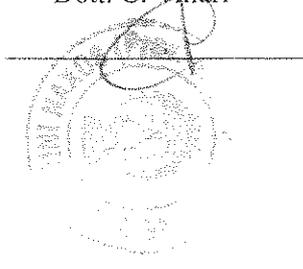
IL RESPONSABILE DEL SETTORE II  
Dott. Mario Cavallaro



Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma

Il Presidente

Dott. C. Villari



L'Assessore Anziano

Dott.ssa S. Sanfilippo

Il Segretario Generale

Dott.ssa Roberta Freni

---

La presente è copia conforme all'originale

Li \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

\_\_\_\_\_

---

#### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario, su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione, certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line il giorno \_\_\_\_\_ per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art. 11 bis della L.R. 44/91 e che contro la stessa ..... sono stati presentati reclami . In fede.

Dalla residenza Municipale li

Il responsabile della pubblicazione Albo

Il Segretario Generale

- Dott.ssa R. Freni -

---

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

#### ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 30 dicembre 1991, n. 44 e successive modifiche ed integrazioni, pubblicata all'albo on line, per quindici giorni consecutivi, dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

è divenuta esecutiva il giorno

è stata dichiarata immediatamente esecutiva

in data .... è stata trasmessa al settore ..... per l'esecuzione

Il Segretario Generale

- Dott.ssa Roberta Freni -

L'Istruttore Amministrativo

\_\_\_\_\_