



# COMUNE DI CAMPIONE D'ITALIA

*Provincia di Como*

ORIGINALE

Deliberazione C.P. N. 35

## VERBALE DI DELIBERAZIONE

### DEL COMMISSARIO PREFETTIZIO

Oggi ventuno giugno duemiladiciannove alle ore 14 e minuti 30 il sottoscritto Commissario Prefettizio, assistito dal Segretario Generale;

Esaminato il qui precisato

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

Ha adottato la seguente

## DELIBERAZIONE

## **IL COMMISSARIO PREFETTIZIO (con i poteri della Giunta Comunale)**

PREMESSO che l'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 del Comparto delle Funzioni locali ha istituito 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;

RILEVATO che 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;

ATTESO 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;

CONSIDERATO che 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;

EVIDENZIATO 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, ovvero, fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità e delle professionalità applicabili;

RITENUTO che i criteri individuati risultano essere adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni, graduazione che consente ai soggetti incaricati della relativa attività, di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione, tali da giustificare il punteggio attribuito;

DATO ATTO che nello schema di regolamento sono stati previsti correttivi da utilizzare al fine di adottare una corretta graduazione e differenziazione delle retribuzioni di posizione in relazione al ruolo assegnato;

CONSIDERATO che la schema di regolamento è stato trasmesso in data 15.05.2019 alle OO.SS. e che le stesse non hanno formulato rilievi;

- Visto il parere espresso dal Segretario Generale circa la regolarità tecnica del provvedimento ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, allegato, quale parte integrante, al verbale originale;

- Visto il parere espresso dal Funzionario Capo Area Economico-Finanziaria circa la regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000, allegato, quale parte integrante, al verbale originale;

**DELIBERA**

1. di approvare, per i motivi espressi in narrativa, il regolamento relativo al sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle P.O. che viene allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di stabilire che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni organizzative avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del presente regolamento.

**COMUNE DI CAMPIONE D'ITALIA**  
**Prov. di Como**

**REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
**(C.C.N.L. 2016 - 2018)**

**Art. 1**  
**Finalità**

1. Il presente regolamento disciplina i 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" si intende un incarico individuato presso un'Area e/o istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Campione d'Italia, 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).
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D - ove previsti -, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3 del presente Regolamento.
4. La Giunta individua il numero delle posizioni organizzative istituite presso ciascuna Area e/o settore con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

**Art. 2**  
**Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. L'incarico di Posizione Organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato di categoria D, ovvero in mancanza nella rispettiva area e/o settore, a dipendente di categoria C in possesso dei seguenti requisiti (elencazione esemplificativa ma non esaustiva):

1. insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
2. non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla censura negli ultimi due anni;
3. insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D. Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e ss.mm.ii.;

**Art. 3**  
**Procedura per il conferimento degli incarichi**

1. Il conferimento degli incarichi di P.O. è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per 10 giorni consecutivi.

2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si tiene in considerazione, tra l'altro, dei seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;

- c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
  - d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
  - e) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.
3. L'incarico di posizione organizzativa é conferito dal dirigente dell'Area di riferimento, 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.
4. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il Sindaco conferisce l'incarico di Posizione organizzativa ad un dipendente assegnato all'Area e in possesso di detti requisiti e competenze.

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

1. 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.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### **Art. 5 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 21/5/2018, 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 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. n. 50/2016 e ss.mm.ii.;
    - 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 dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D. Lgs. n. 446/1997;
    - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. 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. Il presente Regolamento individua il Sistema ed 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.
3. 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 ad una nuova graduazione delle stesse.

4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

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

1. L'OIV e/o Nucleo di valutazione compila, con la collaborazione del Servizio Personale-Organizzazione, 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 l'OIV/Nucleo nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.

**Art. 8**  
**Criteri di pesatura delle posizioni organizzative**

La metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione. Rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in relazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni.  
La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 5/16;
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 5/16;
3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff, rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 3/16;
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 3/16.

**Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema**

Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerate) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

<i>Fattore di valutazione</i>	<i>Punteggio</i>
<b>Complessità e dimensione dei compiti affidati</b>	da 1 (min) a 5 (max]
<b>Consistenza delle risorse affidate</b>	da 1 (min) a 5 (max)
<b>Rilevanza per l'organizzazione interna</b>	da 1 (min) a 3 (max)
<b>Impatto esterno</b>	da 1 (min) a 3 (max)
<b>TOTALE</b>	

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di disamina al paragrafo precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

<b>Complessità e dimensione dei compiti affidati</b>	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche</i>
--	--

	<i>attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in relazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
<b>Consistenza delle risorse affidate</b>	<i>Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni</i>
<b>Rilevanza per l'organizzazione interna</b>	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.</i>
<b>Impatto esterno</b>	<i>Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporta alle altre posizioni</i>

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzative é approvata dalla Giunta, su proposta dell'OIV e/o Nucleo di valutazione.

### **Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione**

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 2105.2018, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, é fissata in € 16.000,00. Il valore minimo é invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di posizione é data dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.

Avendo invece presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituite posizioni organizzative la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.

Nelle ipotesi di cui all'art. 13, comma 2 (incarichi ai dipendenti di categoria C o B negli enti privi di posizioni di categoria D) o 17, commi 2 e 3 (incarichi, in via eccezionale e temporanea, a personale di categoria C, nei comuni la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste), del CCNL del 21.05.2018, il valore/punto é proporzionalmente rideterminato, tenendo conto che la relativa retribuzione di posizione varia un minima di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivante dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 per i casi di cui al precedente periodo). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra.

Resta fermo che la retribuzione di posizione é direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL del 21.05.2018 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ovvero presso una Unione di comuni) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50%, ai sensi dell'art. S3, comma 3. del predetto CCNL del 21.05.2018).

### **Individuazione e revoca dei titolari di Posizioni Organizzative**

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene all'interno di singoli servizi con provvedimento del Sindaco, ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 e 107 del T.U.E.L. approvato con D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. e del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, che attribuisce al Capo dell'Amministrazione il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.

Tutti i dipendenti apicali del sistema di classificazione del personale di ogni area, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente Regolamento.

La scelta del titolare della posizione organizzativa deve enfatizzare, in maniera opportuna:

- **la capacità di leadership degli stessi, intesa come capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi.**

In tale contesto assumono particolare rilievo:

- le attitudini;
- la capacità professionale (competenza posseduta in attività di coordinamento);
- il potenziale professionale;
- la propensione al lavoro per obiettivi;

- **le capacità professionali inerenti la propria Area - Settore.**

In tale contesto assumono particolare rilievo:

- i requisiti culturali posseduti
- la capacità professionale (competenza posseduta nelle attività di competenza)
- l'esperienza maturata;

- **le attività di supporto, controllo, ispettive.**

In tale contesto assumono particolare rilievo:

- la capacità professionale (competenza posseduta nello specifico ambito)
- l'esperienza maturata.

#### **Art. 9**

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

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di P.O. (art. 17, CCNL), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura del 20%.

#### **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 da 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. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, 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.
4. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Segretario Generale.

#### **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. La percentuale è definita dal soggetto 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. 12**

##### **Decorrenza**



1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

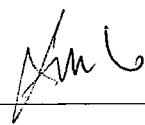
**OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO: C.C.N.L. 2016-2018. SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE. APPROVAZIONE REGOLAMENTO.**

Campione d'Italia, \_\_\_\_\_ L'Istruttore \_\_\_\_\_

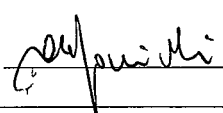
**PARERE FAVOREVOLE**

del Responsabile del Servizio di competenza circa la regolarità tecnica (Art. 49, comma 1) D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.)

Campione d'Italia, 19.06.2019 Firma 

**PARERE FAVOREVOLE**

del Responsabile del Servizio Finanziaria circa la regolarità contabile (Art. 49, comma 1) D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.)

Campione d'Italia, 19.06.2019 Firma 

**ATTESTAZIONE**

del Responsabile del Servizio circa la copertura Finanziaria.  
Si attesta che, a norma dell'art. 151, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., sussiste la

copertura finanziaria della spesa di €/Chf. \_\_\_\_\_

Pren. Imp. n. \_\_\_\_\_

Intervento n. \_\_\_\_\_

del B.P. \_\_\_\_\_ che presenta la necessaria disponibilità

L'Ufficio Ragioneria Data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio Data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

Fatto e sottoscritto

IL COMMISSARIO PREFETTIZIO  
(Dott. Giorgio Zanzi)



IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott.ssa Amato Lucia)

---

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Io sottoscritto Segretario Generale certifico che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 3 LUG 2019 e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi.

Li ..... 3 LUG 2019



IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott.ssa Amato Lucia)

---

---

**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è esecutiva trascorsi 10 giorni dalla data di inizio pubblicazione, salva diversa decorrenza prevista in deliberazione.

Deliberazione C.P. n. 35/2019