

**REGOLAMENTO  
PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Approvato con delibera di G.C. n. 54 del 15.4.2019**

Art.1  
Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.13, 14, 15, e 17 del CCNL 2016-2018.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

Art.2  
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3  
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa della categoria D è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di €5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

Art.4  
Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione ed è effettuata nel rispetto degli indicatori, riportati nell'Allegato A).
3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B).
4. In ogni caso la determinazione dell'importo della indennità di posizione deve avvenire nel rispetto dei limiti di spesa di personale di cui all'art 1 comma 557 e segg della Legge 296/2006 e dell'art 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017. Nel caso di sfioramento dei tetti di spesa, individuati in base alle suddette disposizioni normative, gli importi delle indennità di posizione vanno riparametrati in base alle effettive possibilità dell'Ente. E' fatta salva la discrezionalità dell'Amministrazione di applicare l'art 11 bis del D.L 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12

5. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.

#### Art.5

##### Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi alle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 4 del presente regolamento,
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di tre anni e sono rinnovabili.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico ad interim.
5. Al fine di garantire la continuità e il buon funzionamento dell'azione amministrativa dell'Ente, a seguito delle consultazioni elettorali, gli incarichi alle posizioni organizzative si intendono prorogati di diritto per quarantacinque giorni dal giorno di proclamazione del Sindaco.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### Art.6

##### Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL 2016/2018, recepito dall'art 3 del presente regolamento, e ai sensi dell'art 17 comma 3 del CCNL 2016/2018 , nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati nella categoria D, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. L'Ente potrà avvalersi della suddetta facoltà, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente di categoria C a cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa ai sensi di quanto disposto dal presente articolo e dall'art 17 comma 3 del CCNL 2016/2018 ha diritto alla retribuzione di posizione, che varia da un minimo di €3.000 ad un massimo di €9.500 annui lordi per tredici mensilità, alla retribuzione di risultato e , sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi di cui all'art 18 del CCNL 2016/2018. E' escluso ogni altro compenso o elemento retributivo, compreso quello per mansioni superiori di cui all'art 8 del CCNL del 14.9.2000

#### Art. 7

##### Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione, in base ai criteri indicati nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

Art. 8  
Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.
2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
3. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "Amministrazione Trasparente" sotto sezione di 1° livello "Disposizioni generali" – sotto sezione di 2° livello "Atti generali".

## METODOLOGIA DI GRADUAZIONI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### Riferimenti normativi

#### Il contratto collettivo nazionale

#### **L'articolo 13 del CCNL 2016/2018 del comparto Funzioni locali prevede che:**

- 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. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;*
- 3. 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.*

#### **L'art.14 del CCNL 2016/2018 del comparto Funzioni locali prevede che :**

- 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. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.*
- 3. 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.*

#### **L'art.15 del CCNL 2016/2018 del comparto Funzioni locali prevede che:**

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.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

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 20 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.

### **Prescrizioni metodologiche**

Dal testo delle disposizioni soprarichiamate si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando in questa sede i risultati che sono oggetto di altra valutazione, ed è onnicomprensivo in quanto riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti;
- 2) il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri";
- 3) i parametri, per espressa previsione normativa, sono:
  - a. Rilevanza organizzativa
  - b. la complessità organizzativa
  - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne
  - d. dimensioni economiche gestite

Conseguentemente, ai fini della "pesatura" la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all'amministrazione 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.

1. articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

MACROFATTORI	incidenza
a. rilevanza organizzativa	Punti 15
b. funzione di direzione	Punti 40
c. responsabilità e complessità gestionale	Punti 35
d. dimensione economica	Punti 20
totale	Punti 100

**A) Rilevanza organizzativa (max punti 15)**

Si compone di n. 3 fattori valutativi così definiti:

**Rilascio di pareri (da 0 a 5)**

- occasionalmente: 1
- frequentemente: 3
- prevalentemente: 5

**Predisposizione di atti di programmazione generale (da 0 a 5)**

- occasionalmente: 1
- frequentemente: 3
- prevalentemente: 5

**Effettuazione di attività trasversali o a supporto di altri uffici interni (da 0 a 5)**

- occasionalmente con alcuni uffici: 1
- ordinariamente con alcuni uffici: 3
- ordinariamente con al tutti gli uffici: 5

**B) La funzione di direzione (max punti 40)**

Si compone di n. 5 fattori valutativi così definiti:

**Professionalità ( max10 punti)**

Competenze di tipo meramente adempimentale	Punti 2
Competenze di tipo generico	Punti 4
Competenze specifiche	Punti 6
Competenze eterogenee	Punti 8
Competenze eterogenee e con specifiche responsabilità	Punti 10

**Numero dipendenti categoria superiore presenti in ogni settore (max 5 punti)**

Più di n.4 dipendenti cat C	Punti 1
Da 3 a 4 dipendenti cat C	Punti 3
Da 1 a 2 dipendenti cat C	Punti 5

**Numero dei servizi di cui si compone ogni settore(max punti 5 )**

Da 1 a 3 servizi	Punti 1
Da 3 a 6 servizi	Punti 3
Oltre 6 servizi	Punti 5

**Relazioni con altre Istituzioni /Enti con funzioni di rappresentanza tecnico amministrativa e contabile dell'Ente ( max 10 punti)**

Limitata	Punti 3
Media	Punti 5
Elevata	Punti 7
Molto elevata	Punti 10

**Variabilità dell'assetto normativo (max 10 punti)**

Certezza e stabilità normativa	Punti 1
Ordinaria variabilità normativa	Punti 2
Frequente variabilità normativa	Punti 3
Elevata variabilità normativa	Punti 4
Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento anche dei collaboratori	Punti 5

**C) Responsabilità e complessità gestionale (max 35 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.

	Occasionalmente (1 punti)	Frequentemente (3)	Prevalentemente (5)
<b>Gestione del patrimonio</b>			
<b>Attività di controllo all'esterno dell'ente</b>			
<b>Erogazione di contributi</b>			
<b>Relazioni con imprese o professionisti</b>			
<b>Relazioni con il pubblico</b>			
<b>Attività di tipo sanzionatorio</b>			
<b>Gestione delle entrate</b>			



<b>Rapporto con organi giudiziari</b>			
<b>Trattamento di dati personali</b>			
<b>Attività di prevenzione della corruzione e trasparenza</b>			
<b>Predisposizione atti rendiconto della gestione</b>			

<b>D) Dimensione economica (max 20 punti)</b>
---

Tale dimensione viene calcolata come segue:

Viene sommato il valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti alla posizione organizzativa e riconosciuto il punteggio in relazione ai seguenti scaglioni:

**Da 0 a 100.000,00 euro: punti 2**

**da 100.001 a 200.000: punti 3**

**da 200.001 a 300.000: punti 4**

**da 400.001 a 500.000: punti 5**

**da 500.001 a 600.000: punti 6**

**da 600.001 a 700.000: punti 7**

**da 700.001 a 800.000: punti 8**

**da 800.001 a 900.000: punti 9**

**da 900.001 a 1.000.000: punti 10**

**da 1.100.001 a 1.200.000: punti 11**

**da 1.200.001 a 1.300.000: punti 12**

**da 1.300.001 a 1.400.000: punti 13**

**da 1.400.001 a 1.500.000: punti 14**

**da 1.500.001 a 1.600.000: punti 15**

**da 1.600.001 a 1.700.000: punti 16**

**da 1.700.001 a 1.800.000: punti 17**

**da 1.800.001 a 1.900.000: punti 18**

**da 1.900.001 a 2.000.000: punti 19**

**oltre 2.000.000 : punti 20**

<b>FASCE DI RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI</b>
--

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

<b>Punteggio superiore a 95</b>	<b>16.000,00</b>
<b>Da 90 a 95</b>	<b>15.000,00</b>
<b>Da 85 a 90</b>	<b>14.000,00</b>
<b>Da 80 a 85</b>	<b>13.000,00</b>
<b>Da 75 a 80</b>	<b>12.000,00</b>
<b>Da 70 a 75</b>	<b>11.000,00</b>
<b>Da 65 a 70</b>	<b>10.000,00</b>
<b>Da 60 a 65</b>	<b>9.000,00</b>
<b>Da 55 a 60</b>	<b>8.000,00</b>
<b>Da 50 a 55</b>	<b>7.000,00</b>
<b>Da 45 a 50</b>	<b>6.000,00</b>
<b>Meno di 45</b>	<b>5.000,00</b>