



# **CITTÀ DI PARABITA**

**Provincia di Lecce**

Via Luigi Ferrari, n. 2

Tel. Centralino: +39-0833/392300 - Fax : +39-0833/392340

Sito web : [www.comune.parabita.le.it](http://www.comune.parabita.le.it)

Indirizzo posta certificata: [info.comune.parabita@pec.rupar.puglia.it](mailto:info.comune.parabita@pec.rupar.puglia.it)

## **REGOLAMENTO**

*concernente i criteri per il conferimento e la revoca  
degli Incarichi di Posizione Organizzativa  
e il Sistema di graduazione delle P.O.*

**Approvato**  
**con Delibera \_\_\_\_\_**

## INDICE

- Art. 1 - Premesse**
- Art. 2 - Istituzione dell'Area Posizioni Organizzative**
- Art. 3 - Competenze e prestazioni dell'incaricato di posizione organizzativa**
- Art. 4 - Conferimento, Durata e Revoca degli incarichi**
- Art. 5 - Criteri generali e Requisiti per il conferimento delle P.O.**
- Art. 6 - Trattamento economico accessorio delle Posizioni Organizzative**
- Art. 7 - Graduazione delle Posizioni Organizzative**
- Art. 8 - Incarichi ad interim**
- Art. 9 - Incarichi a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione**
- Art. 10 - Quantificazione delle Risorse per le P.O**
- Art. 11 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella graduazione della P.O.**
- Art. 12 - La valutazione dei titolari di P.O.**
- Art. 13 - Criteri per l'attribuzione di incarichi a personale di categoria**
- Art. 14 - Norme finali e disapplicazioni**
- Art. 15 - Rinvio**

**Allegato n. 1 - Metodologia di Graduazione delle P.O.**

## **Art. 1** **Premesse**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento e revoca 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. Il presente documento costituisce stralcio e integrazione del vigente "Regolamento di organizzazione degli uffici e del personale", le cui disposizioni sono da intendersi sostituite con riferimento a quanto qui di seguito stabilito.
3. La presente regolamentazione viene emanata previo confronto con i competenti soggetti sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettere d) ed e) del sopra citato C.C.N.L. del 21.05.2018.

## **Art. 2** **Istituzione dell'Area Posizioni Organizzative**

1. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Parabita, 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 (P.O. di Struttura);
  - 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum" (P.O. di Alta Professionalità).
2. Le posizioni organizzative costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente.
3. L'Ente istituisce, nel rispetto della vigente disciplina, l'Area delle Posizioni Organizzative. La Giunta individua, nell'ambito dell'assetto organizzativo, il numero delle posizioni organizzative istituite con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale, tenendo conto della complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari, anche al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale.

## **Art. 3** **Competenze e prestazioni dell'incaricato di posizione organizzativa**

1. Competono all'incaricato di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):
  - a) l'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
  - b) il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
  - c) la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
  - d) l'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza ;
  - e) l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto

- costituente manifestazione di conoscenza;
- f) gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
  - g) la responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio affidatogli e nei progetti o nel programma assegnatigli;
  - h) il parere di regolarità tecnica sulla proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione organizzativa;
  - i) il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazioni di natura discrezionale;
  - j) gli atti di valutazione del personale assegnato;
  - k) la presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti;
  - l) tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL. :
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
  3. L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato funzionalmente nell'ambito dell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
  4. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.
  5. L'incarico di P.O. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

#### **Art. 4**

#### **Conferimento, Durata e Revoca degli incarichi**

1. L'incarico di P.O. ha una durata non superiore a tre anni e verrà affidato con motivato decreto dal Sindaco, notificato all'interessato, secondo i criteri e le modalità di seguito indicati.
2. Alla scadenza stabilita, gli incarichi di Posizione Organizzativa decadono. È fatta salva la possibilità di proroga con le medesime formalità (atto scritto e motivato).
3. L'incarico potrà essere rinnovato, con atto scritto e motivato, per la medesima durata del tempo (massimo tre anni), salvo proroga.
4. Gli incarichi non possono comunque superare la durata del mandato del sindaco. Alla scadenza del mandato sindacale, tuttavia, allo scopo di garantire la continuità amministrativa, essi si intendono confermati per un periodo massimo di tre mesi, trascorso il quale cessano automaticamente, salvo che il sindaco abbia nel frattempo provveduto alla nuova nomina. In tal caso cessano alla decorrenza della stessa.
5. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'Ente, presso l'ufficio del segretario generale, la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, di cui all'articolo 20 del D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39. Le dichiarazioni saranno inserite nel fascicolo personale di ciascun dipendente interessato e sono pubblicate nel sito del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente".
6. L'incarico cessa rispetto alla sua naturale scadenza in caso di cessazione del rapporto di

- lavoro a tempo indeterminato del dipendente incaricato.
7. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, nei seguenti casi:
    - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi,
    - in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale,
    - mutamento dello stato di fatto e di diritto, anche sulla base di motivata segnalazione da parte del dipendente incaricato
    - gravi inadempienze o gravi negligenze reiterate rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite o gravi violazioni del codice di comportamento e delle misure per il contrasto dei fenomeni corruttivi.
  8. La revoca dell'incarico, secondo la procedura prevista nell'articolo 14, commi 4 e 5, del C.C.N.L. 21.05.2018, che qui si intende pienamente richiamata e preceduta dal contraddittorio di cui al comma 4, comporta la perdita delle connesse retribuzioni, sia di posizione che di risultato. La retribuzione di posizione sarà corrisposta per l'arco temporale in cui l'incarico è stato svolto. Quella di risultato sarà proporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.

## **Art. 5**

### **Criteria generali e Requisiti per il conferimento delle P.O.**

1. In conformità alla previsione contenuta nell'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto funzioni locali del 21.05.2018, nel Comune di Parabita, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli articoli 13, 14 e 15 dello stesso C.C.N.L.. Il conferimento dell'incarico di responsabilità di struttura apicale comporta, pertanto, la titolarità della posizione organizzativa connessa alla struttura.
2. In conformità con l'articolo 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm.ii., l'incarico di responsabilità è attribuito, con provvedimento motivato del Sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D, tranne che nei casi appresso regolati, individuati tra i soggetti ritenuti idonei appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente.
3. La nomina è disposta secondo i seguenti criteri:
  - a) formazione culturale posseduta dai dipendenti e adeguata all'incarico;
  - b) professionalità acquisita nello svolgimento di attività rilevanti agli effetti dell'incarico da conferire,
  - c) curriculum professionale.
4. Ai fini del conferimento dell'incarico si potrà tenere anche conto
  - dell'assenza di procedimenti disciplinari di particolare rilevanza, conclusisi con sanzione disciplinare nei confronti del dipendente nel biennio precedente la nomina;
  - dei seguenti eventuali elementi :
    - titoli professionali posseduti;
    - competenze tecniche e specialistiche;
    - capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungimento dei risultati lavorativi prefissati; di collaborazione e propensione a lavorare in gruppo; ecc. ...);
    - attitudine alla direzione e al coordinamento di risorse umane, strumentali e finanziarie e, quindi, a ricoprire il ruolo;

- esperienza pregressa nell'arco della propria attività lavorativa, nel coordinamento di strutture organizzative e in posizioni lavorative che richiedono le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione;
  - 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;
  - gestione almeno triennale di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.
5. In caso di assenza o impedimento temporanei e/o occasionali del titolare di P.O., l'incarico di funzioni sostitutive può essere attribuito, salvo che il ruolo non richieda specifici titoli o qualificazione professionale, :
- ad altro dipendente incaricato di P.O.,
  - al Segretario Comunale, ex art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL,
  - a dipendente di Categoria D interno alla struttura,
  - ad altra figura mediante modalità consentite dalle norme in vigore.

## **Art. 6**

### **Trattamento economico accessorio delle Posizioni Organizzative**

1. A ciascun dipendente di Categoria D, cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale e sia quindi titolare di posizione organizzativa di cui all'art. 13 del C.C.N.L. del 2018, è riconosciuto il trattamento economico accessorio previsto dall'articolo 15, comma 2, del C.C.N.L. del 21.05.2018, 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, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del C.C.N.L. del 2018;
2. L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 2, del sopra detto C.C.N.L. del 2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro annui lordi, per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Il valore economico viene dunque determinato per ciascuna P.O., sulla base delle risorse annualmente stanziare dall'Ente, dal sistema di graduazione vigente nell'Ente.
3. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio degli incaricati di P.O., comprensivo di quelle riservate alla corresponsione dell'indennità di risultato, è fissato annualmente dall'Ente.
4. Il Comune definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.
5. A tale voce retributiva viene destinata annualmente una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'Ente.  
Tale percentuale può, comunque, essere modificata ed eventualmente fissata annualmente con deliberazione di Giunta Comunale, in misura comunque non inferiore al 15%.
6. Nel caso di conferimento di incarico di P.O. a dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale (in ogni caso, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno), il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

## **Art. 7**

### **Graduazione delle Posizioni Organizzative**

1. L'importo della retribuzione di posizione di ciascuna posizione organizzativa è determinato ripartendo le risorse stanziare annualmente dalla Giunta Comunale, al netto di quelle riservate per l'indennità di risultato, sulla base del sistema di graduazione adottato dall'Ente.
2. La graduazione attiene alla "pesatura" della posizione e dei ruoli all'interno dell'organizzazione aziendale, non alla valutazione delle persone. In altri termini, ciò che si valuta ai fini della determinazione dell'indennità di posizione non è l'apporto individuale del titolare di P.O., giacché tale apporto è valutato in sede di erogazione della indennità di risultato, ma le diverse complessità e responsabilità degli ambiti organizzativi dell'Ente, alle quali si connette una differenziazione retributiva. Rappresenta quindi, ad ogni effetto, un dispositivo organizzativo aziendale e in nessun modo uno strumento di valutazione delle performance personali o del raggiungimento degli obiettivi. Si tratta, in sostanza, di stabilire una graduatoria della complessità delle posizioni, a prescindere dal potenziale e dalle performance delle persone incaricate o che ricopriranno l'incarico di P.O..
3. La graduazione va effettuata attraverso una metodologia analitico-quantitativa che prevede:
  - l'esplicitazione di fattori di valutazione;
  - l'attribuzione di pesi a ciascun fattore di valutazione;
  - l'assegnazione di un punteggio per ciascun fattore e per ciascuna posizione.
4. Un aspetto critico insito in qualsiasi metodologia di valutazione è la presenza di elementi di soggettività. La funzione della metodologia di graduazione è quella di limitare il grado di soggettività delle decisioni, aiutando i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti.
5. Ai fini della graduazione viene utilizzata la metodologia riportata nell'Allegato n. 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, finalizzata alla graduazione di ciascuna posizione sulla base, appunto, della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato.
6. La pesatura delle posizioni, effettuata dal Nucleo di valutazione dell'Ente, coadiuvato dal Segretario Generale, sulla base della metodologia di cui al citato Allegato n. 1 del presente Regolamento, avviene attraverso l'elaborazione di criteri/macro-fattori, ad ognuno dei quali è attribuito un punteggio massimo, per un totale complessivo massimo di 100 punti.
7. La pesatura sarà poi proposta al Sindaco che la valuterà con il supporto della Giunta Comunale e, se lo riterrà opportuno, proporrà al Nucleo eventuali motivati correttivi.
8. La Giunta Comunale, con apposito atto deliberativo, assegna a ciascuna posizione organizzativa il relativo valore economico in relazione alle mutate condizioni organizzative dell'Ente e nel rispetto delle risorse complessive appositamente destinate nel bilancio.
9. Fino ad una eventuale modifica della struttura o dei servizi o, ancora, dello stanziamento di bilancio, il valore della graduazione si intende confermato anche per gli anni successivi.
10. L'importo assegnato a seconda del punteggio attribuito alla P.O. sarà poi indicato nel decreto sindacale di conferimento incarico di responsabile apicale, titolare di P.O..
11. Nel caso in cui il Sindaco proceda al conferimento dell'incarico prima che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto, integrativo

dell'iniziale decreto sindacale di nomina, è recepita la pesatura del Nucleo di Valutazione/O.I.V.

### **Art. 8** **Incarichi *ad interim***

1. Ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, può essere conferito dal Sindaco, con le medesime modalità di cui all'art. 4, un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa.
2. In tal caso, secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 6, del C.C.N.L. del 2018, al medesimo lavoratore spetta, per la durata dell'incarico aggiuntivo, un ulteriore importo, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*.
3. Ai fini della definizione della misura percentuale di cui sopra, si terrà conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
4. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico *ad interim* di cui al comma 1.

### **Art. 9** **Incarichi a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione**

1. L'incarico di P.O. può essere conferito a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, con le medesime modalità e per la stessa durata di cui al precedente art. 4.
2. In tal caso, ferma restando la disciplina di carattere generale prevista dalle norme in vigore, le retribuzioni di posizione e di risultato saranno corrisposte come di seguito specificato:
  - l'ente di provenienza continuerà a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
  - l'ente, (l'Unione) o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrisponderanno, con oneri a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa.
3. Al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al comma precedente (ente di provenienza - ente o servizio utilizzatore) potranno altresì corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione da ciascuno attribuita.
4. L'ulteriore maggiorazione di cui al comma precedente sarà corrisposta, in misura non superiore al 25% di quella riconosciuta ai sensi del comma 2, solo al personale preposto alla direzione di una struttura di massima dimensione di questo Ente.

### **Art. 10** **Quantificazione delle Risorse per le P.O.**

1. Le risorse destinate alla remunerazione del trattamento accessorio alle P.O. (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) sono a carico del bilancio (art. 15 c. 5 del C.C.N.L. del 2018).



2. Esse costituiscono, unitamente a quelle del “Fondo delle risorse decentrate”, il totale delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di cui all’articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017 n. 75 (art. 67, c. 7).
3. L’importo complessivo da destinare alle P.O. è stabilito dalla Giunta Comunale, con i limiti e le possibilità di incremento e/o riduzione di cui appresso.
4. Per la retribuzione di risultato la Giunta comunale destina 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 nello schema organizzativo dell’Ente, ai sensi dall’art. 15, comma 4, del CCNL del 2018.  
Tale quota viene fissata in misura pari al 15%, fatte salve eventuali variazioni.
5. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione -di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all’art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell’articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 e dell’articolo 11-bis, comma 2 del D.L. 18.12.2018 n. 135 convertito nella Legge 11.02.2019 n. 12.
6. Ai sensi dell’articolo 7 comma 4 del C.C.N.L. del 2018, è oggetto di contrattazione integrativa l’incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell’osservanza dei sopra detti limiti previsti dall’articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017 n. 75, una riduzione delle risorse del Fondo di risorse decentrate.
7. Secondo quanto stabilito dall’art. 15, comma 7 del C.C.N.L. del 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall’art. 67 del C.C.N.L. di 2018.
8. La verifica di tale facoltà di implementazione del Fondo è oggetto di confronto, ai sensi dell’articolo 5, comma 3 C.C.N.L. del 21.05.2018.
9. Secondo quanto stabilito all’art. 11-bis, comma 2 del Decreto-Legge 14.12.2018 n. 135, inserito con la Legge di conversione 11.02.2019 n. 12, fermo restando quanto previsto dai commi 557- quater e 562 dell’articolo 1 della Legge n. 296/2006, il limite previsto dall’art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL 21/05/2018 e l’eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell’articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all’utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.

## **Art. 11**

### **Mutamenti organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella graduazione della P.O.**

1. La graduazione o valutazione del peso della singola posizione organizzativa può mutare durante l’espletamento dell’incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dall’Organismo/Nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato.
2. Una nuova pesatura delle posizioni organizzative è comunque possibile ad invarianza della spesa complessiva destinata alla remunerazione delle posizioni organizzative rispetto all’analoga spesa sostenuta nell’anno 2016.
3. In questo caso, quindi, l’aumento di retribuzione a favore di qualche soggetto titolare di

Posizione Organizzativa è applicabile solamente a condizione che l'Ente si sia dato un nuovo assetto organizzativo, con mutamento in aumento dei compiti svolti precedentemente da parte del titolare di posizione organizzativa beneficiario dell'aumento. Ovviamente, l'ampliamento di compiti per qualche titolare di posizione organizzativa determina come conseguenza, il più delle volte, che per qualche altra posizione organizzativa vi sia una diminuzione dei compiti assegnati, circostanza di cui si deve tenere conto nella nuova "pesatura".

#### **Art. 12**

#### **La valutazione dei titolari di P.O.**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione/O.I.V., in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dall'Ente.
2. L'esito della valutazione determinerà la misura dell'indennità di risultato di ciascun titolare di P.O.

#### **Art. 13**

#### **Criteri per l'attribuzione di incarichi a personale di categoria C**

1. Dal momento che l'ente prevede nella sua dotazione organica dipendenti inquadrati in categoria D, non si applica l'art. 13, comma 2, ultimo periodo, del C.C.N.L. del 21.05.2018, il quale prevede che nei comuni privi di personale di categoria D, le posizioni organizzative possano essere assegnate ai dipendenti classificati nelle categorie C o B.
2. In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 17, commi 3, 4 e 5, del medesimo C.C.N.L. del 2018, comunque, si prevedono i seguenti criteri ai fini dell'eventuale applicazione della disciplina derogatoria ivi prevista:
  - a) Allo scopo di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, nel caso in cui, pur essendo previsti posti di categoria D, non siano in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria 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, il Sindaco potrà, con proprio motivato decreto, incaricare, in via eccezionale e temporanea, un dipendente di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, come di seguito riportate:
    - possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore (es: laurea in economia e commercio o diploma di ragioniere per la P.O. del settore contabile; laurea in ingegneria o architettura o diploma di geometra per il settore tecnico);
    - esperienza almeno quinquennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico.
  - b) L'incarico potrà avere durata massima sino a tre anni.
  - c) L'Ente potrà avvalersi di tale facoltà derogatoria (di cui all'art. 17, comma 3 CCNL del 2018) per una sola volta, salvo il caso in cui un'eventuale reiterazione sia giustificata dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale di Categoria D (mobilità, concorso pubblico, convenzione ex art. 30 del TUEL, convenzione utilizzo congiunto, scavalco di eccedenza, qualora possibile). In caso di reiterazione, la proroga non potrà superare i dodici mesi. In tale ipotesi si potrà

- procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
- d) In applicazione dell'art. 17, comma 5, del C.C.N.L. del 21/05/2018, il dipendente di Categoria C, incaricato di P.O. ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa, commisurata agli importi previsti dall'art. 15, comma 3 del C.C.N.L., nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del C.C.N.L del 14.09.2000.

**Art. 14**  
**Norme finali e disapplicazioni**

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ex articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dal 21.05.2019 (un anno dalla stipula del CCNL/2018).
2. Essa sostituisce integralmente tutte le eventuali disposizioni precedenti in materia, che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente regolamento.

**Art. 15**  
**Rinvio**

1. Per quanto non previsto o disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme contrattuali e legislative vigenti.
2. Nel caso in cui la regolamentazione qui contenuta fosse in contrasto con eventuali norme successivamente sopravvenute, la stessa sarà da intendersi automaticamente dalle medesime sostituita.

## METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE P.O.

(Art. 15, comma 2, C.C.N.L. del 21.05.2018 e art. 4 del presente Regolamento)

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti n. 4 macro-fattori :

- complessità organizzativa;
- complessità funzionale;
- rilevanza strategica;
- responsabilità connesse alla Posizione Organizzativa.

Per ciascun criterio sono indicati eventuali sub-parametri e identificati i punteggi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto spetterà poi al Sindaco, con il supporto del Segretario Generale, adottare un decreto per l'assegnazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

### A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA : Massimo 55 punti

#### Sub-Parametro A.1) - Risorse Umane Assegnate : Max 10 punti

(Definisce la quantità e la qualità di risorse umane coordinate direttamente)

Indicatori		Pesatura
n. dipendenti dell'ente	n. dipendenti assegnati alla P.O.	Formula
(A)	(B)	B/A x 100
<i>N.B.:</i> Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'Ente, secondo la seguente formula : B/A x 100		

#### Sub-Parametro A.2) - Dinamiche Relazionali : Max 10 punti

(Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la P.O. intrattiene all'interno dell'Ente (Sindaco, Consiglio e Giunta Comunale, Assessori, Segretario Generale, Commissioni Comunali, Revisore dei Conti, Nucleo di Valutazione) e all'esterno (Ministeri, Prefettura, Regione, Provincia, Commissioni Tributarie, cittadini, Organizzazioni Sindacali, Istituti di credito, Tesoreria, Fornitori, ecc.)

Indicatore	Pesatura
Dinamiche relazionali interne: interfaccia con l'ambiente interno (grado e complessità di gestione dei rapporti con gli altri Settori interni dell'Ente, con il Segretario Comunale e con gli organi istituzionali interni)	Max 5 punti
Dinamiche relazionali esterne : interfaccia con l'ambiente esterno (grado, complessità e difficoltà di gestione dei rapporti con gli utenti, con i cittadini, gli operatori economici, con altri Enti e con altri organi istituzionali esterni)	Max 5 punti
<i>N.B. :</i> Analisi diretta da parte dell'Organismo/Nucleo di valutazione : il punteggio è attribuito direttamente dal nucleo di valutazione in base a valutazioni proprie)	

**Sub-Parametro A.3) - Budget assegnato : Max 25 punti**

(Definisce la quantità di risorse finanziarie gestite)

Indicatore	Pesatura
fino a 100.000 euro	5 punti
da 100.001 euro a 300.000 euro	10 punti
da 300.001 euro a 500.000 euro	15 punti
da 500.001 euro a 700.000 euro	20 punti
Oltre 700.000 euro	25 punti
<i>N.B.:</i> Analisi diretta da parte dell'Organismo/Nucleo di valutazione : viene sommato il valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti alla posizione organizzativa e riconosciuto il punteggio in relazione ai sopra indicati scaglioni.	

**Sub-Parametro A.4) - Tipologia dei processi gestiti : Max 10 punti**

(Vengono presi in considerazione livello di standardizzazione, complessità, programmabilità, ripetitività o unicità e/o regolamentazione dei procedimenti gestiti dalla posizione, nonché la sussistenza di eventuali termini, più o meno perentori, di scadenza degli stessi)

Indicatore	Pesatura
Tipologia dei processi gestiti (con riferimento alla programmabilità e/o regolamentazione, al livello di complessità, di ripetitività o di variabilità o unicità, nonché ad eventuali termini, più o meno perentori, di scadenza)	Max 10 punti
<i>N.B.:</i> Analisi diretta da parte dell'Organismo/Nucleo di valutazione	

**B) COMPLESSITÀ FUNZIONALE : Massimo 15 punti****Sub-Parametro B.1) - Servizi Assegnati : Max 5 punti**

(Misura il numero delle attività gestite dalla posizione in rapporto al complesso dei servizi dell'Ente)

Indicatori		Pesatura
n. servizi dell'ente	n. servizi della P.O.	Formula
(A)	(B)	B/A X 100
<i>N.B.:</i> 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		

**Sub-Parametro B.2) - Funzioni Assegnate : Massimo 10 punti**

(Definisce l'ampiezza e la complessità delle funzioni esercitate dalla P.O., anche in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite)

Indicatore	Pesatura
Ampiezza, eterogeneità e interdisciplinarietà delle funzioni assegnate	Max 5 punti
Oggetto e tipologia dei provvedimenti e degli atti amministrativi caratterizzanti la P.O. (con riferimento alla tipologia dei contenuti, al livello di responsabilità diretta e alla complessità tecnica)	Max 5 punti

**C) RILEVANZA STRATEGICA : Massimo 15 punti**

(Il Parametro evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione in riferimento agli atti adottati dall'Ente)

<b>Indicatore</b>	<b>Pesatura</b>
Predisposizione di atti di programmazione generale, [Bilancio di Previsione e Consuntivo, Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), Programmazione del Fabbisogno del Personale, Programmazione triennale delle OO.PP.,ecc.) e alla effettuazione di attività per conto o a supporto di altri uffici interni]	Max 5 punti
Atti adottati e/o predisposti: determinazioni - delibere di Giunta e di Consiglio - Decreti - ordinanze)	Max 5 punti
Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi /attività	Max 5 punti
<b>N.B.</b> : Il punteggio è attribuito direttamente dal nucleo di valutazione	

**D) RESPONSABILITÀ GESTIONALE: Massimo 15 punti**

(Il Parametro evidenzia il grado di responsabilità derivante dalla assunzione della funzione ricoperta e da particolari norme di legge e regolamenti o dalla rilevanza strategica di adempimenti per la funzionalità globale dell'Ente).)

<b>Indicatore</b>	<b>Pesatura</b>
Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale (prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione)	Max 5 punti
Responsabilità derivante dalla tipologia di attività (Definisce il grado di responsabilità determinato dagli elementi caratteristici dell'attività della posizione)	Max 5 punti
Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla posizione organizzativa (definisce il grado di responsabilità derivante dalla assunzione della funzione ricoperta e da particolari norme di legge e regolamenti o dalla rilevanza strategica di adempimenti per la funzionalità globale dell'Ente)	Max 5 punti
<b>N.B.</b> : Il punteggio è attribuito direttamente dal nucleo di valutazione	

La determinazione del valore economico di ciascuna Posizione Organizzativa sarà effettuato con le modalità e i passaggi di seguito descritti :

- attribuzione della soglia minima contrattuale di € 5.000,00
- riparto dello stanziamento residuo (risorse eccedenti il totale delle soglie minime da corrispondere a ciascuna P.O.) in base al peso complessivo di ciascuna P.O.

Esempio :

Il comune stanZIA 25.000,00 euro per la retribuzione di posizione di 3 posizioni organizzative, che ottengono il seguente punteggio nella pesatura:

- a) 88 punti
- b) 85 punti
- c) 82 punti.

Il punteggio dato dalla somma delle pesature (cioè 88+85+82) dà il valore di 255 punti.

L'indennità di posizione, per gli stanziamenti che eccedono la soglia minima obbligatoria di 5.000,00 euro, sarà ripartita in relazione al punteggio di pesatura ottenuto da ogni P.O.. Di conseguenza, 15.000,00 euro (pari a 5.000,00 per 3) vengono utilizzati per essere erogati a tutti i responsabili.

Di conseguenza si dividono le somme che possono essere destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (nel caso differenza tra 25.000 e 15.000,00 cioè euro 10.000,00) tramite pesatura per la somma dei punteggi di pesatura e si somma per ogni posizione organizzativa tale valore alla soglia minima.

Quindi:

- a)  $10.000,00 / 255 = 39,2156$ ;  
tale risultato si moltiplica per 90, dando il risultato di euro 3.529,41 che si aggiungono ai 5.000,00 euro che spettano ad ogni posizione organizzativa, per un totale di indennità di posizione di euro 8.529,41;
- b)  $10.000,00 / 255 = 39,2156$ ;  
tale risultato si moltiplica per 85, dando il risultato di euro 3.333,33 che si aggiungono ai 5.000,00 euro spettanti come soglia minima, per un totale di indennità di posizione di euro 8.333,33;
- c)  $10.000,00 / 255 = 39,2156$ ;  
tale risultato si moltiplica per 82, dando il risultato di euro 3.215,68 che si aggiungono ai 5.000,00 euro spettanti ad ogni posizione organizzativa, per un totale di indennità di posizione di euro 8.215,68.