

# **Regolamento per l'istituzione e il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa**

**ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE  
DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018 DEL 21.05.2018**

approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta  
Comunale n. 66 del 17/05/2019

## Sommario

Art. 1 Finalità .....	3
Art. 2 Funzioni delle Posizioni Organizzative .....	3
Art. 3 Requisiti per il conferimento degli incarichi .....	3
Art.4 Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione.....	4
Art. 5 Revoca degli incarichi.....	5
Art. 6 Trattamento economico.....	5
Art. 7 Retribuzione di posizione .....	5
Art. 8 Soggetti e funzioni .....	5
Art. 9 Criteri di pesatura delle posizioni organizzative.....	5
Art. 10 Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti.....	6
Art. 11 Retribuzione di risultato.....	6
Art. 12 Incarichi ad interim .....	7
Art. 13 Decorrenza .....	7

## **Art. 1** **Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa all'istituzione e ai criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, alla graduazione della retribuzione di posizione, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL-Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

2. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico che "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", provvede allo 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";

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".

3. La Giunta individua le posizioni organizzative istituite in base al numero dei settori.

## **Art. 2** **Funzioni delle Posizioni Organizzative**

1. I principi generali sottesi alla individuazione delle posizioni organizzative nei comuni privi di dirigenza sono: l'autonomia di gestione, la complessità di struttura, la specializzazione, alta professionalità e la complessità funzionale.

2. Le posizioni organizzative sono attribuite e/o revocate con decreto del Sindaco alle figure apicali in relazione al programma amministrativo e agli obiettivi da realizzare.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono pertanto essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in base ai criteri definiti dal presente regolamento

4. Nell'ipotesi in cui la 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 di 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.

→ 5. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4, 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 ha solo diritto alla retribuzione di posizione e di risultato e deve avere i requisiti di professionalità, culturali, adeguata esperienza richiesta dalla funzione da ricoprire. La retribuzione per la posizione organizzativa varia da un minimo di euro 3.000,00 ad un massimo di euro 7.000,00 lordi per tredici (13) mensilità.

## **Art. 3** **Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. L'incarico di Posizione organizzativa è attribuito a dipendente di categoria D in possesso dei seguenti requisiti:

1) aver ottenuto, negli ultimi tre (3) anni valutazioni positive delle prestazioni rese sulla base dell'attuale sistema di valutazione;

2) 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;

3) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla censura negli ultimi due (2) anni,

5) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

#### **Art.4**

##### **Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione**

1. Il conferimento degli incarichi di PO nell'ipotesi di più soggetti aventi titolo 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 dieci (10) giorni consecutivi. La procedura è avviata dal Segretario Generale.

2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati 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. Sono valutati i seguenti requisiti:

a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;

b) l'aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;

c) la 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) la capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;

e) l'esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;

3. Il Nucleo di Valutazione con il supporto del Segretario Comunale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti suddetti e trasmette al Sindaco apposita relazione.

4. L'incarico di posizione organizzativa è conferito dal Sindaco in ogni caso 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.

5. 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 a dipendente di categoria D assegnato tenendo conto dei requisiti e della professionalità richiesta dall'incarico.

6. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

7. Il dipendente incaricato di Posizione organizzativa in settori o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità, la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

**Art. 5**  
**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, l'inosservanza delle direttive impartite dagli organi di governo.
2. 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 1.
3. 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. 6**  
**Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzative 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 dalle disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai titolari delle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.

**Art. 7**  
**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.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni organizzative.

**Art. 8**  
**Soggetti e funzioni**

1. Il Nucleo di valutazione (sentito il Segretario Comunale) compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. La Giunta approva la pesatura delle P.O. predisposta dal Nucleo di Valutazione.

**Art. 9**  
**Criteri di pesatura delle posizioni organizzative**

1. Le posizioni organizzative previste dal contratto di lavoro sono riferite:
  - tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

- tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai seguenti criteri:

**1) complessità operativa ed organizzativa:** sono considerate:

a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione organizzativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate;

b) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

**2) attività soggette a rischio/contenzioso:** sono considerati:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;

- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);

**3) responsabilità finanziaria:** è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

#### **Art. 10**

##### **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 stabilita dalla Giunta nell'attivazione del personale di cui trattasi.

2. Il relativo importo è compreso nel valore complessivo destinato dall'Ente per le posizioni organizzative.

#### **Art. 11**

##### **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, 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 dal regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance

4. La valutazione dei risultati raggiunti dal personale incaricato di posizione organizzativa è adottato dal Nucleo di Valutazione..

**Art. 12**  
**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.

**Art. 13**  
**Decorrenza**

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





**Prescrizioni metodologiche**

Dal testo delle disposizioni normativa 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, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
- 2) Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri"
- 3) Tali 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:

	incidenza
a. rilevanza organizzativa	15
b. funzione di direzione	40
c. responsabilità e complessità gestionale	25
d. 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

### **la funzione di direzione (max punti 40)**

si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

**Ampiezza ed eterogeneità**

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

**Professionalità e specializzazione**

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	Punti 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 punti 10)**

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	B	
n. dipendenti dell'ente	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	B	
n. servizi dell'ente	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.

	Sì/no
Rilascio di autorizzazioni	<p>Occasionalmente (1) - frequentemente (2) - prevalentemente (3)</p>
Amministrazione del patrimonio	
Attività di controllo	
Erogazione di contributi	
Produzione di servizi a domanda individuale	
Gestione del contenzioso	
Attività di progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni 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 ordinanze	

**Dimensione economica (max 20 punti)**

Tale dimensione viene così articolata:

per ciascuna delle voci viene calcolato il valore percentuale ricavato dal rapporto tra le somme stanziare dall'intero ente e le somme stanziare direttamente riferibili alla posizione

- a) **Spesa titolo I** - Fa riferimento alle spese correnti e può riguardare responsabilità diretta o dipendenti da input della giunta o carattere di obbligatorietà
- b) **Spesa titolo II** - Contiene le spese in conto capitale e non sempre esprime una responsabilità diretta, anche in relazione alla differenza tra gli investimenti e la dimensione della soglia europea
- c) **Entrata titolo I** - Fa riferimento alle entrate tributarie ed è limitato a quelle posizioni che ne hanno diretta responsabilità
- d) **Entrata titolo III** - Contiene le entrate extratributarie e riguarda prevalentemente la gestione diretta di entrate patrimoniali, contravvenzioni servizi pubblici locali e a domanda individuali, proventi, ecc.
- e) **Entrata titolo IV** - Fa riferimento ai contributi in conto capitale e agli oneri di urbanizzazione
- f) **Entrata titolo V** - riguarda la dimensione relativa all'accensione di prestiti

### fasce di retribuzione delle posizioni

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

(DA ADEGUARE ALLE DISPONIBILITA' DELL'ENTE)

	fascia	retribuzione
1	fino a 60	5.000,00
2	da 61 a 65	5.500,00
3	Da 66 a 70	6.500,00
4	Da 71 a 75	7.500,00
5	da 76 a 80	8.500,00
6	Da 81 a 85	9.500,00
7	Da 86 a 90	10.500,00
8	Da 91 a 95	11.500,00
9	Da 96 a 100	12.911,43

### fasce di retribuzione delle posizioni di Categoria C

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

(DA ADEGUARE ALLE DISPONIBILITA' DELL'ENTE)

	fascia	retribuzione
1	fino a 60	3.000,00
2	da 61 a 65	3.500,00
3	Da 66 a 70	4.000,00
4	Da 71 a 75	4.500,00
5	da 76 a 80	5.000,00
6	Da 81 a 85	5.500,00
7	Da 86 a 90	6.000,00
8	Da 91 a 95	6.500,00
9	Da 96 a 100	7.000,00

