



**COMUNE DI VILLA BASILICA**

(PROVINCIA DI LUCCA)

---

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**COPIA**

**N° 65 del 20/05/2019**

**OGGETTO: Approvazione del " Regolamento per la determinazione dei criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa".**

L'anno duemiladiciannove, addì venti del mese di Maggio alle ore 14:00, nella sala Giunta del Palazzo Comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunito con presidente Il Sindaco Giordano Ballini la Giunta Comunale.

<b>N.</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Carica</b>	<b>Presenza</b>
1	BALLINI GIORDANO	Sindaco	SI
2	ANELLI ELISA	Vice Sindaco	SI
3	AVERSA MAURIZIO	Assessore	NO

PRESENTI: 2

ASSENTI: 1

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il Segretario Generale Dr. Alberto Cappello

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento di cui in oggetto.

**OGGETTO: Approvazione del " Regolamento per la determinazione dei criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa".**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO**

- che il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, all'art.13 comma 3, reca la nuova disciplina delle posizioni organizzative prevedendo che gli Enti adeguino le procedure ed i criteri generali alla nuova disciplina non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL medesimo;
- il suddetto CCNL 21/05/2018, all'art.5, comma 3, rispettivamente alle lettere d) ed e), inserisce, tra le materie soggette a confronto con le organizzazioni sindacali, previa informazione, i "criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa" nonché i "criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini della attribuzione della relativa indennità";
- ai fini della attivazione della procedura del confronto di cui all'art.5 comma 3, lettere d) ed e), del contratto nazionale, si è reso necessario adottare, con propria Deliberazione n.61 del 15/05/2019, il Regolamento per la "Determinazione dei criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa;

CONSIDERATO che per quanto sopra con nota in data 15/05/2019 il suddetto regolamento è stato trasmesso alle RSU dell'Ente ed alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, ai fini della attivazione delle procedure del confronto disciplinate dal CCNL 21/05/2018, art. 5, comma 3, lett. D) ed e);

PRESO ATTO che nel termine assegnato non sono pervenute richieste di confronto da parte delle suddette organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;

RITENUTO, in relazione a tanto di poter procedere Alla approvazione del regolamento per la "Determinazione dei criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa", predisposta dal competente Ufficio Personale, che si allega alla presente sotto la lett. A);

PRESO ATTO che l'art.15, comma 4, del ripetuto CCNL, stabilisce che: "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";

TENUTO CONTO che i criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. V) del contratto nazionale, saranno oggetto di separata contrattazione integrativa al cui esito verrà adottata apposita regolamentazione;

PRESO ATTO che il Regolamento conferma l'istituzione delle seguenti aree delle posizioni organizzative:

- Area dei servizi Generali e Amministrativi;
- Area dei servizi Finanziari;
- Area dei servizi tecnico e di gestione del Territorio;

**VISTI:**

- Lo Statuto Comunale;
- Il D. Lgs. N.267/2000

CONSIDERATO CHE la materia rientra nella categoria dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, di competenza della Giunta Comunale, per quanto disposto dall'Art.48, comma 3 el D.Lgs. n.267/2000;

Visto l'allegato parere di cui all'ART.49 T.U. Decr.leg.vo n.267/2000;  
Con voti favorevoli unanimi resi nei modi di legge,

**DELIBERA**

- 1) APPROVARE il "Regolamento per la Determinazione dei criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa", nel testo che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale.

Di seguito, data l'urgenza, con votazione favorevole, parimenti unanime,

**DELIBERA**

Dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'Art.134, 4° comma T.U. Decr.leg.vo n.267/2000.

COMUNE DI VILLA BASILICA

REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER IL  
CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

## PREMESSA:

L'articolo 13 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018, prevede che gli enti istituiscano posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato per:

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

I successivi articoli 14 e 15 prevedono, a loro volta, che gli enti devono predisporre i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché i criteri per la graduazione delle stesse, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

L'articolo 17 del medesimo CCNL 21.05.2018 prevede, invece, alcune disposizioni particolari per le posizioni organizzative negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, mentre il successivo articolo 18 disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti;

L'individuazione dei suddetti criteri è oggetto di confronto con le OO.SS. e le R.S.U., così come previsto dall'articolo 5 del CCNL 21.05.2018.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (articolo 7 CCNL) sarà oggetto di separata disciplina all'esito della contrattazione integrativa.

## ART 1

### INDIVIDUAZIONE

#### DELLE AREE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - COMPETENZE DELL'INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Sono istituite le seguenti Aree delle posizioni organizzative :
  - Area dei servizi Generali e Amministrativi.
  - Area dei servizi Finanziari
  - Area dei servizi tecnici e di gestione del Territorio
2. Ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, gli incarichi delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco ai dipendenti inquadrati in categoria D, che svolgono, con assunzione diretta ed elevata di responsabilità di prodotto e di risultato:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - 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.
3. Competono al titolare di posizione organizzativa tutte le funzioni indicate all'art. 109, comma 2, del D.lgs. n. 267/2000 e nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ivi compresi i carichi delle sottosezioni della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ente, limitatamente al settore di propria competenza.

## ART. 2

### CRITERI PER GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La valutazione della posizione organizzativa mira a definire il grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.
2. La valutazione della posizione, è effettuata sulla base di parametri di carattere oggettivo, non legati alla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.
3. I macrocriteri valutativi si basano su tre aree di valutazione fondamentali:
  - a) collocazione nella struttura;
  - b) complessità organizzativa;
  - c) responsabilità gestionale interna ed esterna.
4. Ogni singola area rappresenta, a sua volta, l'insieme di più fattori omogenei, per i quali vengono determinati indici numerici di descrizione.
5. La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore determina il peso complessivo della posizione e, conseguentemente, la graduazione delle posizioni stesse, così come previsto dal contratto.

## ART. 3

### INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - CRITERI - DURATA

1. I responsabili delle posizioni organizzative sono nominati dal Sindaco con proprio provvedimento, secondo criteri di professionalità di cui al precedente articolo 1 comma 2 ed in base alle potenzialità professionali accertate.

2. Il provvedimento di nomina potrà anche indicare il nominativo dell'incaricato della sostituzione del responsabile di P.O. in caso di sua assenza o impedimento temporanei.
3. La nomina a responsabile di posizione organizzativa non è rinunciabile, in quanto al suo verificarsi non viene in considerazione l'esercizio di un potere negoziale, e quindi la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, ma si tratta dell'esercizio di un potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente l'oggetto del contratto di lavoro, in virtù del quale lo stesso può esigere dal lavoratore tutte le mansioni ascrivibili alla categoria di inquadramento (art 52 del D.lgs. n. 165/2001, art. 3 CCNL 31.03.1999, art. 12 CCNL 21.05.2018).
4. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale, gli incaricati di posizione organizzativa dovranno compilare e consegnare all'Ufficio Personale dell'ente la dichiarazione circa l'insussistenza della cause di inconferibilità ed incompatibilità, di cui all'articolo 20, del D.lgs. 08.04.2013, n. 39. Tali dichiarazioni sono pubblicate nel sito del Comune, nella Sezione Amministrazione Trasparente.
5. L'incarico di responsabile di posizione organizzativa può essere conferito:
  - a) a personale dipendente, assunto anche a tempo determinato, di categoria D;
  - b) a personale di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, al fine di garantire la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D, ovvero, pur 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. Tale facoltà è consentita per una sola volta, salvo che la reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D. Il conferimento di detto incarico avviene dopo aver interpellare il personale di categoria D in possesso delle competenze professionali richieste;
  - c) a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata on inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, in relazione a specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente;
  - d) attivando apposite convenzioni fra Enti, ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004.
6. Per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, o di conferma degli stessi, il Sindaco si attiene ai criteri indicati nella scheda allegata sub A) redatta coerentemente a quanto disposto dall'art. 14, comma 2, del CCNL 21.05.2018, in relazione ai seguenti parametri :
  - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - requisiti culturali posseduti,
  - attitudini e della capacità professionale del personale della categoria D;
  - esperienza acquisita dal personale della categoria D.

7. Gli incarichi di responsabile di posizione organizzativa hanno la durata di anni tre e potranno essere rinnovati con le medesime formalità fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco. Dopo tale scadenza gli incarichi proseguono in regime di prorogatio sino alle nomine, o comunque le diverse decisioni, che verranno adottate dal sindaco neo eletto. In sede di nomina il Sindaco potrà indicare una diversa durata dell'incarico, comunque inferiore a 3 anni.

## ART. 5 REVOCA DELL'INCARICO

1. La revoca dell'incarico e le misure ad essa conseguenti, quali l'affidamento di altro incarico, anche con trattamento economico inferiore, o la perdita della retribuzione di risultato, sono disposte con provvedimento motivato del Sindaco, previa contestazione scritta, alla quale l'interessato può rispondere, presentando le proprie osservazioni, nei termini temporali stabiliti dal Sindaco nell'atto di contestazione.
2. L'attivazione della procedura di revoca, oltre ai casi di cui al precedente comma 1, è ammessa nelle seguenti ipotesi:
  - a) inosservanza delle direttive/linee di indirizzo formulate dal Sindaco o dalla Giunta Comunale, salvo il caso in cui l'attuazione delle stesse comporti l'illegittimità dell'azione richiesta con eventuale responsabilità anche di tipo penale, a carico del soggetto agente;
  - b) mancato raggiungimento degli obiettivi, nel caso in cui gli stessi, certi, determinati, riscontrabili da un punto di vista di graduazione del raggiungimento, siano stati formalmente e preventivamente assegnati;
  - c) modifica della struttura per esigenze organizzative, funzionali alle priorità dei programmi degli organi di governo;
  - d) ipotesi di responsabilità grave e reiterata;
  - e) valutazione negativa della performance individuale.

## ART. 6 SOLUZIONE DEI CONFLITTI DI COMPETENZA

1. I conflitti di competenza tra le strutture organizzative sono definiti dal Segretario Comunale, sentiti i responsabili interessati ed informato preventivamente il Sindaco.
2. Nel rispetto della separazione tra organi di governo e struttura amministrativa, la Giunta Comunale, sentito il Segretario Comunale, definisce le questioni dubbie in ordine alla ripartizione delle attribuzioni e delle competenze tra le strutture coinvolte.

ART. 7  
GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Ai titolari di posizione organizzativa è corrisposta la retribuzione di posizione e la 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 per gli appartenenti alla categoria D, varia da un minimo di € 5.000,00= ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità. Per il personale di categoria C l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00, ad un massimo di € 9.500,00 lordi per 13 mensilità.
3. L'importo della retribuzione di posizione è stabilito, entro i limiti sopra indicati, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. La graduazione è effettuata dalla Giunta Comunale, sulla base dei criteri predeterminati di pesatura recati nell'allegato B) al presente regolamento, che tiene conto dei parametri di cui all'articolo 2.
4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso un altro ente o presso servizi in convenzione, secondo la disciplina di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.01.2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito indicato:
  - a) l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri dallo stesso stabiliti, riproporzionate in base all'intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
  - b) l'ente in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso lo stesso stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
  - c) al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui alla lett. b) possono corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita non superiore al 30% della stessa.
5. Per il personale dipendente in regime di lavoro parziale vige il principio del riproporzionamento del trattamento economico, sia in riferimento alla retribuzione di posizione, che a quella di risultato.
6. Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina di cui all'articolo 13, comma 5, del CCNL 21.05.2018. Nel caso in cui dalla pesatura delle aree delle posizioni organizzative conseguisse un ammontare delle risorse necessarie per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato

superiore alle somme disponibili in bilancio, salvo eventuali incrementi delle risorse disposti in osservanza del vincolo in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006, i valori di tutte le posizioni organizzative saranno proporzionalmente ridotti sino all'ammontare delle effettive disponibilità assicurando comunque, a ciascuna posizione organizzativa, un'indennità almeno pari a quella corrisposta alla data del 20 maggio 2019. Sul tema deve considerarsi che la disposizione recata dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75, con la quale veniva stabilito che *"...omissis... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"*, è stata in parte disapplicata dall'articolo 11 bis *"Misure di semplificazione in materia contabile in favore degli enti locali"* del D.L. 14.12.2018, n. 135, convertito in L. 11.02.2019, n. 12, laddove stabilisce che *"Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni pubbliche - triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL 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"*.

7. Per la determinazione concreta dell'importo della retribuzione di posizione verrà applicata la seguente formula:  $100 : 16.000 = p : x$

(dove 100 è il punteggio massimo attribuibile; 16.000 l'importo massimo della indennità di posizione; "p" il punteggio attribuito, "x" il valore della posizione organizzativa corrispondente). La medesima formula, con riferimento ad un importo massimo di € 9.500, verrà applicata per la pesatura delle posizioni organizzative del personale di categoria C. Nel caso in cui "p" fosse inferiore a 31,25, la retribuzione di posizione è pari a euro 5.000,00 o 3.000,00 rispettivamente per le P.O in categoria D ovvero in categoria "C".

## ART. 8 INCARICHI AD INTERIM

1. 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 medesimo lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo riproporzionato nella misura minima del 15% e massima del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
2. La durata dell'incarico ad interim non può superare i 12 mesi, eventualmente prorogabili una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico di cui al precedente comma 1.
3. Per assenze o impedimenti della posizione organizzativa per periodi inferiori e 3 mesi, si procede in ordine di priorità:
  - a. incarico al Segretario Comunale, ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lettera d), del D.lgs. n. 267/2000;
  - b. mediante incarico ad interim ad altro dipendente incaricato di posizione organizzativa, purché dotato di adeguata professionalità e competenza;
  - c. incarico ad Amministratore Comunale, in applicazione dell'articolo 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come novellato dall'articolo 29, comma 4, della L. n. 448/2001;
  - d. altra modalità consentita dalle norme vigenti.

#### **ART. 9**

#### **MUTAMENTI ORGANIZZATIVI O LEGISLATIVI CHE POSSONO DARE LUOGO A MODIFICHE NELLA VALUTAZIONE DELL'INCARICO**

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 dal Nucleo di Valutazione in contraddittorio con il personale interessato.

#### **ART. 10**

#### **RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di apposita, separata regolamentazione sulla scorta della contrattazione decentrata effettuata ai sensi dell'articolo 7 comma 2 del CCNL. A tal fine saranno definiti 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 dall'ordinamento dell'Ente.

#### **ART. 11**

## NORME FINALI E DISAPPLICAZIONI

1. La presente disciplina viene adottata con deliberazione della Giunta Comunale, ai sensi degli articoli 48, comma 3, e 89 del D.lgs. n. 267/2000, previo confronto con le OO.SS. e le R.S.U. e trova applicazione dal 21 maggio 2019.
2. La presente disciplina per gli incarichi di posizione organizzativa sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto ritenersi disapplicate dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

**METODOLOGIA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI POSIZIONE  
ORGANIZZATIVA**

ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 21.05.2018)

POSIZIONE ORGANIZZATIVA \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

**A) NATURA E CARATTERISTICHE DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE –  
massimo 30 punti**

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
A-1	Ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa: da 1 a 10 punti	
A-2	Complessità dei programmi da realizzare: da 1 a 10 punti	
A-3	Grado di innovazione dei principali procedimenti gestite del settore: da 1 a 5 punti	
A-4	Necessità di aggiornamento e formazione continua, anche a seguito del mutare della legislazione in materia da 1 a 5 punti	
	PUNTEGGIO	

**B) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI - massimo 15 punti**

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
B-1	Titolo di studio: diploma di laurea: 10 punti diploma di scuola media superiore: 6 punti	
B-2	Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta: 2 punti	
B-3	Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico: massimo 3 punti *	
	PUNTEGGIO	

**C) ATTITUDINI E CAPACITA' PROFESSIONALI - massimo 40 punti**

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
C-1	Grado di competenza specialistico-professionale rispetto alle funzioni da svolgere: da 1 a 10 punti	

C-2	Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate: da 1 a 10 punti	
C-3	Capacità relazionale con gli Amministratori, Segretario, Colleghi, Collaboratori, con gli Utenti e con la Cittadinanza: da 1 a 10 punti	
C-4	Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne: da 1 a 10 punti	
	PUNTEGGIO	

**D) ESPERIENZE ACQUISITE - massimo 15 punti \*\***

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
D-1	Esperienza acquisita presso il Comune nella categoria D nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 1 punto per anno	
D-2	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di posizione organizzativa: 2 punti per anno	
	PUNTEGGIO	
	<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>	

\*Vengono valutati fino a 6 corsi, nell'ultimo triennio, con punti 0,50 ciascuno

\*\* Tutti i punteggi sono riferiti agli ultimi dieci anni.

## GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il presente sistema di graduazione si basa sul metodo quantitativo-analitico per fattori, che consente di definire il peso di ciascuna posizione attraverso la valorizzazione di alcuni elementi di valutazione, in parte differenziati in funzione della tipologia della posizione. La pesatura delle posizioni organizzative appartiene alla competenza degli enti. Spetta all'autonomia dell'ente anche l'individuazione dei soggetti cui materialmente questo compito è assegnato. L'importo della posizione deve essere compreso tra i valori stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, vigenti nel tempo. I fattori di valutazione delle posizioni, sono:

- a) la collocazione nella struttura e le funzioni assegnate, tenendo conto: dei rapporti con gli organismi interni e della rilevanza delle funzioni assegnate;
- b) la complessità organizzativa, tenendo conto: dei dipendenti assegnati, dei livelli organizzativi, delle risorse finanziarie gestite, della tipologia di utenza di riferimento e della tipologia di rapporti con l'utenza
- c) le responsabilità interne ed esterne, tenendo conto: degli atti adottati, dei contratti stipulati, dei procedimenti gestiti e del rischio connesso con le funzioni assegnate.

In questa fase non si valuta l'apporto individuale del titolare di posizione organizzativa, che invece verrà valutato in sede di erogazione della retribuzione di risultato.

I criteri fondamentali per l'individuazione delle posizioni organizzative di cui all'articolo 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, ai fini della responsabilità di prodotto e di risultato, sono i seguenti:

- 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.

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100. Sulla base del punteggio raggiunto e la fascia di inserimento, spetterà alla Giunta Comunale l'adozione della deliberazione per la graduazione della retribuzione di posizione afferente ciascuna delle posizioni organizzative individuate all'articolo 1 del regolamento.

Ai fini della valutazione delle posizioni organizzative si determina di:

- a) assegnare ad ogni posizione organizzativa un valore economico che rifletta le sue caratteristiche oggettive, indipendentemente dalle qualità personali del titolare che temporaneamente la ricopre;
- b) prevedere elementi di valutazione specifici per quanto riguarda le diverse tipologie di posizioni attivabili ai sensi del CCNL 21.05.2018;
- c) ottemperare a precise previsioni contrattuali che attribuiscono ai titolari di posizione organizzativa una retribuzione di posizione commisurata alla valutazione delle posizioni definita attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative ed individuale.

**SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'AREA  
DEI SERVIZI.....**

- La pesatura che segue tiene conto del disposto di cui all'articolo 15, comma 2, del CCNL 21.05.2018.
- La pesatura delle posizioni organizzative avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:
  - collocazione nella struttura e funzioni assegnate, distinta per:
    - rapporti con organismi interni
    - rilevanza delle funzioni assegnate
  - complessità organizzativa, distinta per:
    - dipendenti assegnati
    - livelli organizzativi
    - risorse finanziarie gestite
    - tipologia di utenza di riferimento
    - tipologia di rapporti con l'utenza
  - responsabilità interne ed esterne, distinta per:
    - atti adottati - contratti stipulati
    - procedimenti gestiti
    - rischio connesso con le funzioni assegnate
- Per ciascun criterio è stabilito il punteggio massimo attribuibile ai fini della pesatura.
- Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

**1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA E FUNZIONI ASSEGNATE  
(PESO 30 PUNTI)**

**1.1. RAPPORTI CON ORGANISMI INTERNI - MASSIMO 8 PUNTI**

ORGANISMI			PUNTEGGIO ASSEGNABILE
DIREZIONE POLITICA:			
SINDACO/GIUNTA	SI'	NO	2
CONSIGLIERI COMUNALI	SI'	NO	1
ALTRI ORGANISMI:			
NUCLEO DI VALUTAZIONE	SI'	NO	2
REVISORE	SI'	NO	2
COMMISSIONI	SI'	NO	1

**1.2 RILEVANZA DELLE FUNZIONI ASSEGNATE - MASSIMO 22 PUNTI**

ATTIVITA' ORDINARIE:	PUNTEGGIO
----------------------	-----------

	ASSEGNABILE MASSIMO 22 PUNTI
SPECIFICITA' DELLE CONOSCENZE	
FREQUENZA AGGIORNAMENTO	
UTILIZZO SOFTWARE COMPLESSI	
INTERSETTORIALITA' DELLE FUNZIONI	

**2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA  
(PESO 40 PUNTI)**

**2.1 DIPENDENTI ASSEGNATI - MASSIMO 6 PUNTI**

NUMERI DIPENDENTI ASSEGNATI:	PUNTEGGIO ASSEGNABILE
INFERIORE A 3	2
COMPRESO TRA 3 E 5	4
SUPERIORE A 5	6

**2.2 LIVELLI ORGANIZZATIVI - MASSIMO 3 PUNTI**

NUMERI LIVELLI IN CUI SONO ARTICOLATI I DIPENDENTI:	PUNTEGGIO ASSEGNABILE
FINO A 2 LIVELLI	1
3 LIVELLI	2
4 LIVELLI	3

**2.3 RISORSE FINANZIARIE GESTITE - MASSIMO 20 PUNTI**

BUDGET ASSEGNATO	PUNTEGGIO ASSEGNABILE
Fino a 100.000 euro	10 PUNTI
Da 100.001 euro a 800.000 euro	15 PUNTI
Oltre 800.000 euro	20 PUNTI

**2.4 TIPOLOGIA DI UTENZA DI RIFERIMENTO - MASSIMO 5 PUNTI**

TIPOLOGIA:	PUNTEGGIO ASSEGNABILE
INTERNA ALL'ENTE	1
UTENTI SINGOLI	1
ASSOCIAZIONI O ENTI NO PROFIT	1
IMPRESE E PROFESSIONISTI	1
ENTI PUBBLICI	1

**2.5 TIPOLOGIA DI RAPPORTI CON L'UTENZA - MASSIMO 6 PUNTI**

TIPOLOGIA:	PUNTEGGIO ASSEGNABILE
REGOLATIVO/NORMATIVO	1
REGOLATIVO/NEGOZIALE	1

EROGAZIONE DI SERVIZI	1
ACQUISTO DI BENI E SERVIZI	1
CONTROLLO SANZIONATORIO	1
ALTRI	1

**3. RESPONSABILITA' INTERNE ED ESTERNE  
(PESO 30 PUNTI)**

**3.1 ATTI ADOTTATI - CONTRATTI STIPULATI - MASSIMO 10 PUNTI**

TIPOLOGIA ATTI:	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
ATTI DI GESTIONE ROUTINARIA	5
ATTI DI GESTIONE PROGETTUALE	5

**3.2 PROCEDIMENTI GESTITI - MASSIMO 10 PUNTI**

PROCEDIMENTI:	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
INTERNI	5
INTERSETTORIALI/ESTERNI	5

**3.3 RISCHIO CONNESSO CON LE FUNZIONI ASSEGNATE - MASSIMO 10 PUNTI**

TIPOLOGIA RISCHIO:		PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
R.C. VERSO TERZI	RAPPORTO NORMALE O RILEVANTE	3
R. AMMINISTRATIVA / CONTABILE	RAPPORTO NORMALE O RILEVANTE	4
R. PENALE	RAPPORTO NORMALE O RILEVANTE	3

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO : PUNTI .....CUI CORRISPONDE  
L'INDENNITA DI POSIZIONE DI €.....**

Proposta N° 66 del 20/05/2019

**OGGETTO: Approvazione del " Regolamento per la determinazione dei criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa".**

**PARERE TECNICO - PROPOSTA DI GIUNTA**

**AREA: AREA FINANZIARIA**

Ai sensi e per gli effetti dell'Art.49 del T.U. Decr.Leg.vo n.267/2000 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di Deliberazione di cui in oggetto.

Addi : 20/05/2019

Il Responsabile dell'Area  
F.to Dott.ssa Tiziana Ciattini

---

**PARERE CONTABILE - PROPOSTA DI GIUNTA**

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

Visto il parere in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi e per gli effetti dell'Art.49 del T.U. Decr.Leg.vo n.267/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di Deliberazione di cui sopra.

Addi : 20/05/2019

Il Responsabile dell'Area Economico -  
Finanziaria  
F.to Dott.ssa Tiziana Ciattini

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco  
F.to Giordano Ballini

Il Segretario Generale  
F.to Dr. Alberto Cappello

---

**ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE**

Si attesta:

che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio On line del Comune il  
~~31~~ **31** MAG 2019 ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Per ufficio segreteria  
F.to Sauro Paganucci

---

**ESECUTIVITA'**

La Presente deliberazione è divenuta esecutiva il

Ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U. - D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, è divenuta eseguibile il  
20/05/2019.

Il Responsabile servizi amministrativi  
F.to Roberta Martinelli

---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo

Villa Basilica 31/05/2019



Istruttore Amministrativo  
Sauro Paganucci