

*Comune di*  
***SALICE SALENTINO***  
*Provincia di LECCE*

**Regolamento Area delle  
posizioni organizzative**

Approvato con deliberazione di G.C. n. 56 del 16.5.2019

## Sommario

Art. 1 - Disposizioni generali .....	3
Art. 2 - Area delle posizioni organizzative .....	3
Art. 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico .....	3
Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato .....	3
Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative .....	4
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato.....	4
Art. 7 - Incarico ad interim .....	5
Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga.....	5
Art. 9 - Durata dell'incarico .....	5
Art. 10 - Revoca dell'incarico .....	5
Art. 11 - Entrata in vigore .....	6

## **Art. 1 - Disposizioni generali**

Il presente regolamento disciplina i **criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa**, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21 maggio 2018.

## **Art. 2 - Area delle posizioni organizzative**

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti nelle disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, il Comune di Salice Salentino istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a), co. 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le strutture apicali di massima dimensione dell'Ente, denominate Settori che operano con ampia autonomia gestionale organizzativa nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità per il raggiungimento di obiettivi e risultati.

3. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 17, comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21.5.2018, con incarico a tempo determinato per un periodo massimo non superiore a 5 anni, e comunque fino alla scadenza del mandato elettorale, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (settori) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

4. La Giunta individua il numero delle posizioni organizzative con gli atti di macro-organizzazione.

## **Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

1.1. Il Sindaco individua i Responsabili di Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e capacità professionali, dell'esperienza e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

- a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato;
- c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali e competenze specifiche in relazione alla gestione di processi complessi e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
- d) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni positive delle prestazioni e della performance almeno pari al 51% sulla base dell'attuale sistema di valutazione.

## **Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018.

## **Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative**

1. Il presente Regolamento individua il sistema e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nell'individuazione dei criteri il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato e della collocazione nella struttura, e dei connessi aspetti di complessità e responsabilità determinati in base ai parametri di cui all'allegato A).
3. Il Nucleo di valutazione/OIV (assistito dal 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 nel rispetto degli indicatori riportati nell'allegato A).
4. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di posizione alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce di attribuzione di cui all'allegato A) e B).
5. Nel caso in cui il budget complessivo stanziato in bilancio per retribuzione di posizione e risultato non fosse sufficiente, il Nucleo di Valutazione/OIV procede come di seguito:
  - effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna P.O. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando così il peso specifico di ciascuna;
  - il peso specifico di ciascuna P.O. è parametrato al budget complessivo per retribuzione di posizione stanziato nel bilancio di previsione dell'Ente;
  - l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna P.O. così ottenuto non può risultare inferiore al valore minimo della detta retribuzione previsto dal CCNL vigente (euro 5.000) e non superiore al valore massimo (euro 16.000).
6. La graduazione è proposta al Sindaco che la recepisce con decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.
7. La Giunta Comunale, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede a una nuova graduazione delle stesse nel rispetto dei vincoli di bilancio.
8. Nel caso in cui vincoli normativi imponessero dei tetti alle indennità delle P.O., le stesse, fermo restando il limite minimo previsto dai CCNL, dovranno essere rideterminate proporzionalmente per rientrare nel predetto limite.

## **Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato**

1. 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.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21.5.2018.
4. Ai sensi dell'art. 15, co. 4, del CCNL 21.5.2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita e separata disciplina che attiene al sistema generale di misurazione e valutazione della performance
5. Viene destinata alla retribuzione di risultato una somma non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'Ente.

### **Art. 7 - Incarico *ad interim***

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita *ad interim* ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio nell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.

2. Gli incarichi *ad interim* sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo 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*.

3. Il Sindaco, avvalendosi del Nucleo di valutazione/OIV,, determina la percentuale nel decreto di nomina dell'*interim*, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

### **Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga**

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora 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, il Sindaco in via eccezionale può conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. Di tale facoltà il comune può avvalersi 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.

3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa 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 CCNL del 14.9.2000.

### **Art. 9 - Durata dell'incarico**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, e comunque fino alla scadenza del mandato elettorale, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

### **Art. 10 - Revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1, lett. b), dovranno essere indicati i risultati non conseguiti nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.

3. L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- c) la non attribuzione dell'indennità di risultato;

4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco, il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni

dell'interessato, il quale ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

**Art. 11 - Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento che è da intendersi quale allegato al Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore alla data di pubblicazione della delibera di approvazione all'albo pretorio *on line* di questo Ente.

CRITERI DI GRADUAZIONE	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
Collocazione nella struttura ( massimo 90 punti)	Rilevanza delle funzioni in relazione ai processi gestiti ( definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla P.O. in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite e alla complessità dei servizi o uffici da coordinare) <b>massimo punti 30</b>	la posizione integra e coordina <b>un numero limitato</b> di processi sostanzialmente <b>omogenei</b>	5
		la posizione integra e coordina <b>un numero elevato</b> di processi sostanzialmente <b>omogenei</b>	10
		la posizione integra e coordina <b>un numero medio</b> di processi di natura <b>eterogenea</b>	15
		la posizione integra e coordina <b>un numero elevato</b> di processi di natura <b>eterogenea</b>	30
	Rilevanza strategica della posizione ( evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della P.O. in riferimento al programma di mandato e agli altri atti di rilevanza strategica ) <b>massimo punti 30</b>	i processi e le attività gestite assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	10
		i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	20
		i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione e la P.O è responsabile di un numero elevato di atti strategici	30
	Conoscenza tecnico/ professionali necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni ( esprime in termini di conoscenze personali (giuridico, contabile, tecnico- organizzativo), di norme e procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto) <b>massimo punti 30</b>	cognizioni di tipo monodisciplinare e modesto grado di specializzazione	10
		cognizioni di tipo multidisciplinare e medio grado di specializzazione	20
		cognizioni di tipo multidisciplinare ed alto grado di specializzazione	30

CRITERI DI GRADUAZIONE	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
<b>Complessità organizzativa</b> ( massimo 60 punti	<b>Risorse Umane</b> ( definisce la quantità di risorse umane coordinare direttamente) <b>massimo 10 punti</b>	la posizione gestisce un numero limitato di personale sino a 4 unità	6
		la posizione gestisce un numero di personale da 5 a 8 unità	8
		la posizione gestisce un numero di personale superiore a 8 unità	10
	<b>Risorse finanziarie</b> ( definisce la quantità di risorse finanziarie gestite dalla posizione in base al PEG o atto similare) <b>massimo 10 punti</b>	la posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie in termini di spese ed entrate correnti sino ad un massimo di € 500.000,00	2
		la posizione gestisce risorse finanziarie in termini di spese ed entrate correnti da € 500.001,00 a € 1.000.000,00	4
		la posizione gestisce risorse finanziarie in termini di spese ed entrate correnti da € 1.000.001,00 a € 3.000.000,00	6
		la posizione gestisce risorse finanziarie in termini di spese ed entrate correnti da € 3.000.001,00 a € 5.000.000,00	8
		la posizione gestisce risorse finanziarie in termini di spese ed entrate correnti di oltre 5 milioni di euro	10
	<b>Sistema delle Relazioni</b> ( Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la posizione intrattiene sia all'interno dell'ente con i vari organi comunali nonché Revisore, Segretario Comunale, Nucleo di valutazione; che all'esterno dell'Ente (Ministeri, Regione, Organizzazioni Sindacali, Provincia, Tesoreria comunale. fornitori e portatori di interessi "stakeholder") <b>massimo punti 20</b>	la posizione opera entro un sistema di relazioni interno all'ente: <b>rapporti non sono numerosi</b> , coinvolgono un <b>numero limitato di interlocutori</b> e seguono normalmente procedure consolidate	5
		la posizione opera entro un sistema di relazioni interne ed esterne all'ente: <b>i rapporti sono numerosi</b> , coinvolgono un <b>numero elevato di interlocutori</b> e seguono normalmente procedure consolidate	10
la posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente esterne all'ente : <b>i rapporti sono numerosi</b> , coinvolgono un <b>numero elevato di interlocutori</b> e richiedono <b>una gestione flessibile ad hoc</b>		20	

<p>)</p> <p><b>Tipologia dei processi</b> ( Definisce il livello di standardizzazione e il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione, la variabilità del sistema normativo di riferimento, la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate. Sono valutati: il livello di standardizzazione e programmabilità, il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, la stabilità ovvero la frequente variabilità della normativa; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.) <b>massimo punti 20</b></p>	<p>La posizione opera prevalentemente con <b>processi: standardizzati</b> o regolamentati; programmabili</p>	10
	<p>La posizione opera prevalentemente con processi e attività con ordinaria complessità tecnico-gestionale</p>	15
	<p>La posizione opera prevalentemente con processi e attività con rilevante complessità tecnico-gestionale e</p>	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO B)</b>		<b>MAX 60</b>

<b>CRITERI DI GRADUAZIONE</b>	<b>VARIABILI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE</b>
	<p><b>Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale</b> ( prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione) <b>massimo punti 30</b></p>	<p><b>La posizione opera con limitata autonomia</b> nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale</p>	10
		<p><b>La posizione opera con ampia autonomia</b> nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una <b>limitata flessibilità di scelta</b> entro un complesso quadro normativo e procedurale</p>	20
		<p><b>La posizione opera con assoluta autonomia</b> nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una <b>ampia flessibilità di scelta</b> entro un ampio e complesso quadro normativo e procedurale</p>	30

<b>Responsabilità</b> ( massimo punti 150)	<b>Responsabilità derivanti dalla tipologia delle attività più o meno soggette a rischio/contenzioso</b> (definisce il grado di responsabilità determinato dagli elementi caratteristici dell'azione della posizione con riferimento al contenzioso in relazione alla rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, contabile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso) <b>massimo punti 50</b>	L'attività della posizione ha un <b>basso livello di esposizione al rischio/ contenzioso</b>	20
		L'attività della posizione ha un <b>medio livello di esposizione al rischio/ contenzioso</b>	30
		L'attività della posizione ha un elevato livello di esposizione a rischio/ e contenzioso	50
	<b>Responsabilità derivante dalla funzione assolta</b> 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 ) <b>massimo punti 50</b>	Alla posizione sono attribuite <b>responsabilità</b> ( civile, contabile, amministrativa) rinvenienti <b>solo</b> dalla assunzione della <b>funzione "direzionale"</b>	10
		Alla posizione sono attribuite, oltre alle responsabilità del punto precedente, anche da attività finalizzate alla <b>formulazione di provvedimenti strategici</b> necessari alla funzionalità globale dell'Ente	30
		Alla posizione sono attribuite, oltre alle responsabilità di entrambe i punti precedente, <b>anche da funzioni assegnate</b> alla posizione da particolari o specifiche <b>norme di legge o regolamenti</b>	50
	<b>Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza</b> ( definisce la responsabilità in relazione al tipo ed all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestite dalla posizione) <b>massimo punti 20</b>	la posizione svolge attività prevalentemente a fasce di <b>utenti interni.</b>	5
		la posizione svolge attività ed <b>eroga servizi esterni.</b> La qualità dei servizi ha impatto esterno solo su specifici settori del territorio	15
		La posizione svolge attività ed eroga servizi esterni che coinvolgono l'insieme della cittadinanza o la sua maggioranza. La qualità dei servizi ha <b>impatto su ampi settori del territorio</b> ed è di costante osservazione e <b>valutazione da parte dei cittadini</b>	20
	<b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO C)</b>		<b>MAX 150</b>

<b>CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE DELLE P.O.</b>			
	<b>CRITERI</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>	<b>PESO%</b>
A)	Collocazione nella struttura	90	30
B)	Complessità organizzativa	60	20
C)	Responsabilità	150	50
		300	100

ALLEGATO B)

<b>FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE</b>	
<b>VALORI</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 15 comma 2 CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018) per 13 mensilit.</b>
fino a punti 130	€ 5.000
da punti 131 a punti 150	€ 6.500
da punti 151 a punti 170	€ 7.500
da punti 171 a punti 190	€ 8.500
da punti 191 a punti 210	€ 9.000
da punti 211 a punti 220	€ 10.000
da punti 221 a punti 240	€ 11.000
da punti 241 a punti 270	€ 12.000
da punti 271 a punti 280	€ 13.000
da punti 281 a punti 290	€ 14.000
da punti 291 a punti 300	€ 16.000

formula per parametrare al budget di bilancio

art. 5 regolamento

$\frac{Vi\ P.O.}{Vt\ P.O.} \times \text{Budget di bilancio}$

dove Vi P.O. = punteggio totale di ciascuna P.O.  
 Vt P.O. = somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O.

# COMUNE DI SALICE SALENTINO

## SCHEDA DI VALUTAZIONE/PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

RESPONSABILE:....

SETTORE: .....

CRITERI	VARIABILI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	Rilevanza delle funzioni	da 5 a 30	
	Rilevanza strategica della posizione	da 10 a 30	
	Conoscenze tecnico/professionali	da 10 a 30	
<b>punteggio massimo</b>		<b>90</b>	
B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Risorse umane	da 3 a 10	
	Risorse finanziarie	da 2 a 10	
	Sistema delle relazioni	da 5 a 20	
	Tipologia dei processi	da 10 a 20	
<b>punteggio massimo</b>		<b>60</b>	
C) RESPONSABILITA'	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale	da 10 a 30	
	Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività	da 20 a 50	
	Responsabilità derivante dalla funzione assoluta	Da 10 a 50	
	Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza	da 5 a 20	
<b>punteggio massimo</b>		<b>150</b>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>		<b>300</b>	