



**COMUNE DI CASPERIA**  
**Provincia di Rieti**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE  
AI SENSI DEL CCNL DEL 21.05.2018 FUNZIONI  
LOCALI**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 52 DEL 14/05/2019

## 1. PREMESSA

1. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.
2. La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
3. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità dell'Unione.
4. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta.

## 2. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le posizioni organizzative dell'Unione sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 - Area delle posizioni organizzative, "Gli enti istituiscono 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 lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. L'incarico di PO è di natura fiduciaria e può essere conferito con decreto del Sindaco a tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari

conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.

3. Alla scelta dei soggetti per il conferimento degli incarichi partecipano tutti gli idonei, qualora il numero degli idonei sia particolarmente elevato si può ricorrere all'indizione di uno specifico avviso pubblico in tal caso la scelta avverrà unicamente sui candidati, i requisiti di cui si tiene conto sono:
  - a. delle funzioni ed attività da svolgere;
  - b. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - c. dei requisiti culturali posseduti;
  - d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
4. L'incarico viene conferito per un tempo minimo di 1 anno fino a un massimo di 3 anni, è rinnovabile e alla scadenza del mandato del Sindaco che ha proceduto alla nomina l'incarico deve essere confermato dal nuovo Sindaco.
5. Alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione, tuttavia se la scadenza dell'incarico coincide con la scadenza del mandato del Sindaco o qualora alla scadenza dell'incarico non venga confermato o nominato il nuovo responsabile, l'incarico si intende prorogato per massimo 45 gg.

### **3. REVOCA DELL'INCARICO**

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:
  - a. intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b. valutazione negativa della performance individuale;
  - c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.
  - d. inosservanza delle direttive del Sindaco e dell'Assessore di riferimento.
2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:
  - a. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle 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. CONTENUTO DEGLI INCARICHI**

1. L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:
  - a. responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;
  - b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
  - c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
  - d. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
  - e. l'onere di svolge inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.

2. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con l'Assessore di riferimento e con il Sindaco, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

## **5. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.
2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro, gli importi di cui sopra sono erogati in proporzione al tempo di lavoro effettivo prestato.
3. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue il cui punteggio massimo raggiungibile è di 250 punti.
4. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
5. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo del fondo per posizioni organizzative stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola PO si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla PO.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.
7. In caso di convenzione l'ente che riceve il dipendente titolare di posizione organizzativa in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione del 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.
8. Negli Enti la cui 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 delle competenze professionali a tal fine

richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, 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.

9. 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 la quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, per eventuali ulteriori dettagli sulla modalità di calcolo del risultato si rinvia alle previsioni contenute nel contratto decentrato integrativo normativo.
10. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggiamento di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore economico della retribuzione di posizione, è normalmente di competenza del Nucleo di valutazione o del Segretario Comunale ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.
11. Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.

## SCHEDA A) - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane assegnate alla struttura	<b>Fino a 25 punti, calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: <b>fino a 10 punti</b>	
	Quantità di profili professionali coordinati	<b>Fino a 25 punti calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità organizzativa in ragione dei servizi assegnati	<b>Fino a 25 punti calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro	Bassa: <b>fino a 10 punti</b> Media: <b>fino a 20 punti</b> Alta: <b>fino a 25 punti</b>	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	<b>Fino a 25 punti calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: <b>fino a 10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: <b>10</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			