



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

**REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, VALUTAZIONE
E REVOCA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 4/01/2021



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (**artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018**), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia;

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 DEFINIZIONI

1. Con il termine **“Posizione Organizzativa”** si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle responsabilità assegnate e delle direttive impartite dall'Amministrazione Comunale, tramite gli strumenti di programmazione e di controllo, le seguenti funzioni:



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

- a. gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- b. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato e integrato, e delle attività, se non delegati ai dipendenti della propria area.

ART. 4 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITA'

1. L'incarico di alta professionalità, nell'ambito delle responsabilità assegnate e delle direttive impartite dall'Amministrazione Comunale, tramite gli strumenti di programmazione e di controllo, comporta le seguenti funzioni:

- a. gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- c. esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato e integrato, e delle attività, se non delegati ai dipendenti della propria area;
- e. quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.

Entrambe le figure professionali disciplinate dagli articoli 3 e 4, in conformità a quanto stabilito dall'art.13 del CCNL del 21/05/2018, comparto funzioni locali, sono sempre identificate con la denominazione "Posizione Organizzativa".

2. Nel Comune di Gualdo, data la dimensione demografica, non risultano istituite "Alte Professionalità".

ART. 5 ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente Regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Gualdo istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a), comma 1, dell'art. 13 e, qualora, nella medesima area non vi siano dipendenti di Categoria Giuridica D, le posizioni di lavoro di cui al punto a), comma 2, dello stesso art. 13 del CCNL Funzioni Locali



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

21/05/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

2. Le Posizioni Organizzative dell'Ente coincidono con le unità organizzative di massima dimensione (settori/servizi/aree) che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

ART. 6 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con decreto sindacale scritto e motivato, a dipendenti di Cat. D e C, dove non ci siano nella medesima area dipendenti di categoria D, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.

2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D e C;

3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 ("*Attribuzione di incarichi e responsabilità*") - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

- a) titoli culturali e professionali;
- b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
- c) capacità professionale sviluppata (*di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...*), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;

4. Viene individuato, quale requisito richiesto per l'accesso il diploma di laurea.

In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma è richiesto il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), purché attinente alla specifica professionalità richiesta e in possesso dell'inquadramento nella Cat. D o C.

ART. 7 DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità;



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

2. La durata degli incarichi non può essere inferiore ad anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

ART. 8 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento (Sindaco), in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale; In questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;

2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza;

3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa la competenza della gestione della specifica struttura/area viene avocata dal Segretario comunale, se non viene individuato *ad interim* un altro dipendente, già titolare di posizione organizzativa.

ART. 9 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato;

2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario;

3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g)omissis.....
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

ART. 10 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative è effettuata con il supporto del Nucleo di Valutazione, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento ed è soggetta all'approvazione definitiva da parte della Giunta Comunale;

2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito, dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni assegnate, nonché della professionalità specifica correlata al ruolo;

3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:

- per le posizioni organizzative di Cat. D, Allegato A - i valori, che variano da un importo minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sono così individuati:



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

Punteggio fino a 70	€ 5.000,00
Punteggio da 71 a 73	€ 6.000,00
Punteggio da 74 a 76	€ 7.000,00
Punteggio da 77 a 80	€ 8.200,00
Punteggio da 81 a 84	€ 9.400,00
Punteggio da 85 a 88	€ 10.600,00
Punteggio da 89 a 93	€ 11.400,00
Punteggio da 94 a 98	€ 12.000,00
Punteggio da 99 a 100	€ 13.000,00

- per le posizioni organizzative di Cat. C, Allegato A - i valori, che variano da un importo minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sono così individuati:

Punteggio fino a 70	€ 3.000,00
Punteggio da 71 a 75	€ 4.000,00
Punteggio da 76 a 80	€ 5.000,00
Punteggio da 81 a 85	€ 5.500,00
Punteggio da 86 a 90	€ 6.000,00
Punteggio da 91 a 95	€ 6.500,00
Punteggio da 96 a 100	€ 7.000,00

La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di Posizione Organizzativa.

In caso di superamento del limite previsto dalla Legge o in caso di insufficienza di risorse di bilancio, le somme da attribuire a titolo di retribuzione di posizione saranno ridotte in base al criterio di proporzionalità.

ART. 11 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti, a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa, sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda (allegato B) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.

2. Ai fini dell'attribuzione dell'importo della retribuzione di risultato è individuato il budget nella misura del 25% dell'importo complessivo previsto per il trattamento accessorio stanziato a favore dei titolari di P.O., salvo diversa determinazione dell'organo esecutivo;

3. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, nella misura massima di quanto stabilito al comma precedente, e nel rispetto della



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

seguinte tabella di graduazione, se compatibile con la disponibilità del fondo complessivo destinato al trattamento accessorio, a seguito della graduazione dell'indennità di posizione:

- Fino a 60 punti = nessuna indennità
- Da 61 a 70 = 30 % di quanto previsto al comma 2
- Da 71 a 80 = 50 % di quanto previsto al comma 2
- Da 81 a 90 = 90 % di quanto previsto al comma 2
- Da 91 a 100 = 100 % di quanto previsto al comma 2

Obiettivi assegnati:

OBIETTIVI	DESCRIZIONE	PUNTI
Obiettivo A		
Obiettivo B		
Obiettivo C		
Obiettivo D		
Obiettivo E		
TOTALE		(Max 75punti)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	<input type="checkbox"/> precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1	2	3	4	5
Capacità organizzativa	<input type="checkbox"/> attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/> capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento					
Capacità relazionale	<input type="checkbox"/> orientamento all'utenza, anche interna all'ente <input type="checkbox"/> disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	1	2	3	4	5
Problem solving	<input type="checkbox"/> Soluzione dei problemi e situazioni critiche <input type="checkbox"/> Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti <input type="checkbox"/> Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	1	2	3	4	5



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

Innovazione	<input type="checkbox"/> Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro <input type="checkbox"/> Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1	2	3	4	5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)				

4. Al termine di ogni anno, ciascun responsabile d'area presenta al Nucleo di Valutazione una relazione sull'attività svolta rispetto agli obiettivi assegnati.
5. Il Nucleo di Valutazione, acquisita la relazione, esprime il proprio giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della Posizione Organizzativa completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti, come da allegato B.
6. La relazione finale è inviata alla Giunta per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato. L'esito delle valutazioni annuali è riportato nel fascicolo personale del dipendente interessato.

ART. 12 - UTILIZZO DI PERSONALE A TEMPO PARZIALE TRA PIÙ ENTI

1. In caso di utilizzo a tempo parziale di personale di altro Ente, titolare di P.O. (art. 17, comma 6, CCNL), può essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura massima del 30 %.

ART. 13 - ABROGAZIONI

Si considerano abrogate tutte le norme regolamentari o altre disposizioni/provvedimenti già approvati dall'Ente ed in contrasto con il presente Regolamento.

ART. 14 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme di Legge ed ai vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia.
2. Rimane ferma la possibilità, trattandosi di un Ente al di sotto dei 5.000 abitanti, che gli amministratori assumano la responsabilità dei servizi.



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

ALLEGATO "A"

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa: _____

Retribuzione di posizione € _____

Titolare: _____

Periodo considerato: dal _____ al _____

FATTORI VALUTATIVI	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
A) Responsabilità da assumere <i>(rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)</i> <i>(fino al max punti 30)</i>	
B) Grado di eterogeneità dell'attività svolta <i>1) eterogeneità dell'attività svolta che riguarda più ambiti di intervento;</i> <i>2) livello di standardizzazione delle attività;</i> <i>(fino al max punti 15)</i>	
C) Complessità decisionale <i>(complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)</i> <i>(fino al max punti 15)</i>	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: <i>1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali;</i> <i>2) aggiornamento necessario</i> <i>(fino al max punti 15)</i>	
E) Risorse economiche assegnate <i>(fino al max punti 15)</i>	
F) Numero delle risorse umane assegnate <i>(fino al max punti 10)</i>	
TOTALE GENERALE/100	



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

Allegato "B"

***SCHEDE DI VALUTAZIONE FINALIZZATE ALLA
DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO
PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE***



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

ALLEGATO "B"

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa: _____

Retribuzione di posizione € _____

Titolare: _____

Periodo considerato: dal _____ al _____

Obiettivi assegnati:

OBIETTIVI	DESCRIZIONE	PUNTI
Obiettivo A		
Obiettivo B		
Obiettivo C		
Obiettivo D		
Obiettivo E		
TOTALE		(Max 75punti)

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi oggettivi e certificati - riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	<input type="checkbox"/> precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1	2	3	4	5
-------------------------	--	---	---	---	---	---



Comune di Gualdo

Provincia di Macerata

Capacità organizzativa	<input type="checkbox"/> attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa <input type="checkbox"/> capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1	2	3	4	5
Capacità relazionale	<input type="checkbox"/> orientamento all'utenza, anche interna all'ente <input type="checkbox"/> disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	1	2	3	4	5
Problem solving	<input type="checkbox"/> Soluzione dei problemi e situazioni critiche <input type="checkbox"/> Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti <input type="checkbox"/> Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	1	2	3	4	5
Innovazione	<input type="checkbox"/> Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro <input type="checkbox"/> Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1	2	3	4	5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)				

La posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (Obiettivi + Elementi accessori)

- Fino a 60 punti = nessuna indennità
- Da 61 a 70 = 30 % dell'importo complessivo destinato all'indennità di risultato (Art. 11, c.2)
- Da 71 a 80 = 50 % dell'importo complessivo destinato all'indennità di risultato (Art. 11, c.2)
- Da 81 a 90 = 90 % dell'importo complessivo destinato all'indennità di risultato (Art. 11, c.2)
- Da 91 a 100 = 100 % dell'importo complessivo destinato all'indennità di risultato (Art. 11, c.2)

IL NUCLEO DI VAL.

IL VALUTATO

Spazio per osservazioni del valutato
