



**COMUNE DI BARZANO'**  
PROVINCIA DI LECCO

**Regolamento Posizioni Organizzative**

**Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 16.05.2019**

## **Art. 1 – Premessa**

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018 il Comune di Barzanò istituisce l'Area delle Posizioni Organizzative, ossia posizioni di lavoro con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, che richiedono:

- 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.

Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D.

Le posizioni sono connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente.

Qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso", fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di Posizione Organizzativa.

Il CCNL lascia, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, imponendo esclusivamente che le Posizioni Organizzative devono essere "graduate", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta.

Gli stessi criteri a loro volta possono essere scomposti in variabili ed indicatori.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.

## **Art. 2 - Area delle Posizioni Organizzative**

L'Ente determina, considerando le sue dimensioni, le risorse del proprio bilancio e la sua struttura organizzativa, il numero delle posizioni organizzative, nonché il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari.

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene all'interno delle singole Aree organizzative con provvedimento del Sindaco ai sensi e per gli effetti degli artt. 50 e 109 del

D.Lgs. n. 267/2000, che attribuisce al medesimo il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.

Nell'Organigramma del Comune di Barzanò sono previste n. 4 Posizioni Organizzative (di cui una resta in carico al Segretario Comunale) e precisamente:

- Area Affari Generali – Responsabile è il Segretario Comunale
- Area Tecnica
- Area Economico Finanziaria
- Area Polizia Locale e sicurezza del territorio

### **Art. 3 - Criteri di assegnazione delle Posizioni Organizzative**

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione a ciascuna posizione organizzativa in via preliminare viene assegnato un punteggio, sulla base dei criteri di cui al presente regolamento.

La graduazione delle singole posizioni organizzative deve tener conto dei criteri fissati nel presente regolamento e le risultanze derivanti dall'applicazione dei criteri adottati determinano il valore economico delle posizioni organizzative.

La valutazione è condotta, in via generale, con cadenza annuale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.

Ferma restando la soglia di retribuzione minima pari a € 5.000,00 e massima pari ad € 16.000,00 raggiungibile con valutazione pari a 100, la retribuzione di posizione da assegnare sarà collegata al punteggio ottenibile, secondo la graduazione riportata nell'allegata tab. A.

### **Art. 4 - Criteri di individuazione dei titolari di Posizione Organizzativa**

Le posizioni organizzative, presso il Comune di Barzanò, sono assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nella categoria "D".

I titolari di Posizione Organizzativa sono individuati nel rispetto dei seguenti criteri:

- Posizione giuridica posseduta all'interno della categoria D;
- Funzioni ed attività da svolgere;

- Natura, caratteristiche dei programmi da realizzare e propensione al lavoro per obiettivi;
- Requisiti culturali posseduti;
- Attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisita;

L'individuazione dovrà avvenire con provvedimento debitamente motivato con riferimento ai criteri sopra indicati.

### **Art. 5 - Conferimento dell'incarico**

La titolarità di posizione organizzativa può essere assegnata sulla base e per effetto di un incarico a termine, conferito dal Sindaco con atto scritto e motivato, sentita la Giunta, per un periodo non superiore ai tre anni e può essere rinnovata con le medesime formalità.

Gli incarichi di posizione organizzativa vengono attribuiti nel rispetto dei criteri generali di seguito stabiliti:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- requisiti culturali posseduti,
- attitudini di carattere individuale;
- professionalità acquisita nelle materie oggetto dell'incarico;
- esperienza;
- capacità gestionali ed organizzative;
- inquadramento nella categoria D.

### **Art. 6- Revoca dell'incarico**

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Sindaco, sentita la Giunta Comunale, anche su proposta del Segretario Comunale, previa relazione dell'OIV, ricorrendo almeno una delle seguenti circostanze:

- risultati negativi accertati a seguito di specifica valutazione annuale;
- inosservanza delle direttive impartite per iscritto dal Sindaco, dalla Giunta o dall'Assessore competente;
- mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- mutamenti organizzativi della struttura dell'Ente;
- responsabilità particolarmente grave e reiterata;
- altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro.

Prima dell'adozione del provvedimento di revoca il Sindaco, sulla base delle segnalazioni ricevute o di propria iniziativa, contesta per iscritto all'interessato gli addebiti ed assegna 15 giorni di tempo per presentare controdeduzioni scritte, anche assistito dalle organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia, ricevute le quali può adottare l'atto finale del procedimento.

### **Art. 7 - Quantificazione Fondo Posizioni Organizzative**

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono a carico del bilancio del Comune, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e della contrattazione nazionale, nonché nel rispetto del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo del trattamento economico accessorio non può superare l'importo stanziato nell'anno 2016.

L'Ente definisce i criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

### **Art. 8 – Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizione organizzativa 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.

Ai sensi dell'art. 18 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono però essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- 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.70-ter;
- 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 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) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- 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.

## **9 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative**

La pesatura viene effettuata dal Nucleo di Valutazione, coadiuvato dal Segretario Comunale, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

La graduazione deve tenere conto della complessità organizzativa, della rilevanza delle responsabilità gestionali, amministrative, contabili, civili e penali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito e della professionalità specifica correlata al ruolo.

Le risultanze dell'applicazione dei criteri adottati sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione percepibile, secondo la seguente tabella:

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
Da 99 a 100 punti	€ 16.000,00
Da 96 a 99 punti	€ 15.200,00
Da 86 a 95 punti	€ 12.900,00
Da 76 a 85 punti	€ 11.000,00
Da 66 a 75 punti	€ 9.000,00
Da 56 a 65 punti	€ 7.500,00
Fino a 55 punti	€ 5.000,00

In caso di riduzione degli importi di retribuzione di Posizione Organizzativa dovuti a previsione di legge, incapacità di bilancio o sanzioni amministrative, la retribuzione di ciascuna posizione organizzativa è ridotta rispetto alla misura spettante in misura proporzionale.

Il Sindaco, con decreto, nomina i titolari di posizione organizzativa.

### **10 – Valutazione e retribuzione di risultato**

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di posizione organizzativa sono valutati dal Nucleo di Valutazione e dal Sindaco, sentito il Segretario Comunale. Nella valutazione, si applicano i criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa, come previsto dall'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL del 21.05.2018.

Al termine di ogni anno, ciascun Responsabile titolare di posizione organizzativa presenta al Nucleo di Valutazione un report sull'attività svolta, rispetto al conseguimento degli obiettivi assegnati.

Il Nucleo di Valutazione, acquisito il report, formula la proposta di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati: per la parte riguardante i comportamenti organizzativi/capacità di direzione, la valutazione è predisposta direttamente dal Sindaco, con il supporto del Nucleo di Valutazione e del Segretario Comunale.

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzative:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, l'ente destina una quota di almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime

posizioni organizzative, tale percentuale potrà anche essere maggiore in funzione della differenza tra fondo complessivo per le PO e somma della retribuzione di posizione di tutte le PO.

- b) il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. mantenendo la proporzione con la retribuzione di posizione applicando la seguente formula:

$$R = (vp.o./p) \times F$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato della PO n

F = quota del Fondo complessivo destinata alla retribuzione di risultato

p = sommatoria del valore della retribuzione di Posizione di ciascuna PO

vp.o. = valore di retribuzione posizione della singola PO n

Successivamente, per ciascuna PO, si moltiplicherà il valore R per il punteggio individuale in percentuale, compreso tra 1 e 100, derivante dalla valutazione secondo la seguente proporzionalità applicando la scheda di cui all'allegato 2:

Punteggio ottenuto	Fino a 40	41 - 60	61 - 80	81 -89	90-95	96 -100
Percentuale attribuzione indennità risultato	0,00	50%	75%	85%	95%	100%

## 11 – Disposizioni finali

L'attuazione del presente regolamento deve essere coordinata e rispettosa delle disposizione di legge di natura finanziaria in ordine all'istituzione, all'attribuzione ed alla determinazione dei valori economici delle posizioni organizzative in rapporto alle esigenze di finanza pubblica e di contenimento delle dinamiche retributive del personale pubblico.

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di approvazione e abroga ogni precedente disposizione contraria.



## Allegato A

<i>CRITERI</i>	<i>MAX PUNTI</i>	<i>PARAMETRI DI VALUTAZIONE</i>	<i>VALUTAZIONE</i>	<i>PUNTI</i>
Complessità organizzativa	Min. 16 – Max. 38	Risorse umane gestite	Fino a 4 unità	2
			Oltre 4 unità	5
		Rilevanza strategica rispetto al programma dell'Amministrazione e agli obiettivi politico-amministrativi perseguiti dagli organi	media	4
			significativa	7
			rilevante	9
			elevata	11
		Livello di responsabilità giuridiche (amministrative, contabile penali) per l'assolvimento delle attribuzioni	media	6
			significativa	9
			rilevante	11
			elevata	13
		Livelli di programmazione e standardizzazione dei processi gestiti	essenzialmente stabile	4
			mediamente variabile	7
			molto variabile	9
Rilevanza dei rapporti e della visibilità esterna nei rapporti con istituzioni e/o con il pubblico in genere	Min. 8 – Max 32	Rilevanza dei rapporti e della visibilità nei rapporti con soggetti esterni e Istituzioni	media	4
			significativa	8
			rilevante	11
			elevata	16
		Attività e impegno richiesto in collaborazione/team con altri uffici/settori	media	4
			significativa	8
			rilevante	11
			elevata	16
Competenza professionale	Min. 4 – Max 14	Esperienza richiesta per copertura ruolo e frequenza di aggiornamento necessaria	media	4
			significativa	7
			rilevante	9
			elevata	14
Responsabilità di budget (risorse gestite)	Min. 4 – Max 16	Fino a 1.000.000 euro	media	4
		Da 1.000.001 a 1.500.000	significativa	9
		Da 1.500.000 a 2.000.000	rilevante	13
		Oltre 2.000.000	elevata	16

## Allegato B: scheda di valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
UFFICIO	_____		
DIPENDENTE	_____		
CATEGORIA	_____		
<b>PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'UFFICIO</b>			
%	punti		
< 60%	0		
61 -79	15		
80 -94	30		
95 - 100	40		
<b>CAPACITA' DI PREDISPOSIZIONE DOCUMENTI</b>			
%	punti		
< 80%	6		
80-94	8		
95-100	10		
<b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>			
<i>Capacità di esercitare l'autonomia dimostrando orientamento al risultato e responsabilità nella scelta ed impiego delle risorse</i>	1-2-3-4-5		
<i>Capacità di motivare e valorizzare i propri collaboratori anche attraverso oculata delega delle funzioni</i>	1-2-3-4-5		
<i>Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e capacità di anticipare situazioni critiche</i>	1-2-3-4-5		
<i>Capacità di comunicazione e coinvolgimento riguardo gli obiettivi da raggiungere</i>	1-2-3-4-5		
<i>Capacità di collaborare con altri settori, anticipando e gestendo eventuali conflitti</i>	1-2-3-4-5		
<i>Capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno, gestendo i rapporti con interlocutori esterni</i>	1-2-3-4-5		
<i>Capacità di adattamento al contesto operativo, ai mutamenti organizzativi, alla scarsità di risorse esercitando il coordinamento ed il controllo delle attività</i>	1-2-3-4-5		
<i>Capacità di valutazione degli aspetti finanziari ed economici connessi all'attività di competenza</i>	1-2-3-4-5		
<i>Attitudine ed impegno allo sviluppo delle proprie competenze tecnico-professionali e contemporaneamente capacità di attivare idonee professionalità esterne</i>	1-2-3-4-5		
<i>Presidio delle procedure e dei processi interni all'Ente anche con riferimento a rispetto dei tempi e delle scadenze</i>	1-2-3-4-5		
<i>Eventuale decurtazione per inosservanza trasparenza, anticorruzione, controlli interni, sanzioni disciplinari</i>	Da 1 a 10 punti		
<b>TOTALE</b>			
il/i Valutatore/i	il Valutato		
_____	_____		
_____	_____		
OSSERVAZIONI:			