

# COMUNE DI BOJANO

(*Provincia di Campobasso*)

Carlo ROSATI  
*Carlo Rosati*

## REGOLAMENTO SUI CRITERI PER LA GESTIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

**Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_ 2020**

#### **Art. 1 - Premessa**

1. Ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL del comparto funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018 (CCNL) l'Ente istituisce, in coerenza con la propria struttura organizzativa e alle finalità istituzionali, l'Area delle Posizioni Organizzative, con riferimento a posizioni di lavoro che richiedono, 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 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.*

2. La Giunta comunale, attesa l'esigenza di adeguare la struttura organizzativa all'evoluzione normativa, alle finalità istituzionali e ad eventuali esigenze di natura economico-finanziaria, in coerenza con le previsioni contrattuali, può modificare e/o revocare parzialmente la struttura dell'Area delle Posizioni Organizzative.

3. 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, così come disciplinato dall'art. 15, comma 2 del CCNL 21/05/2018, attraverso la definizione di *criteri connessi alla complessità nonché delle rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.*

4. I criteri di graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi sono sottoposti alle regole negoziali previste dal CCNL vigente (*informazione preventiva e, qualora richiesto dalla OO.SS., confronto*).

5. L'organo competente alla graduazione è il Nucleo di Valutazione o OIV, che effettuerà la valutazione a "sedia" vuota, ovvero a valutare la "posizione" e non la persona che la occupa.

6. L'esito della valutazione ovvero la proposta di graduazione redatta dal Nucleo di Valutazione o OIV, viene inviata al Sindaco e, successivamente, approvata dalla Giunta comunale.

7. Presso il Comune di Bojano, le Posizioni Organizzative, salvo quanto disciplinato al successivo art. 8, possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nella categoria "D".

## **Art. 2 - Conferimento e revoca degli incarichi (Disciplina)**

1. Per l'individuazione dei titolari di Posizioni Organizzative si tengono conto dei seguenti criteri:

- a) funzioni e attività da svolgere;
- b) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) requisiti culturali posseduti;
- d) attitudini e capacità professionali;
- e) esperienza maturata;
- f) esiti delle valutazioni.

2. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento del Sindaco ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 e 109 del D. Lgs. n. 267/2000 (TUEL) che attribuisce al capo dell'amministrazione il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.

3. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni rinnovabili con atto scritto e motivato. Alla scadenza gli incarichi cessano automaticamente, salvo espresso rinnovo con formale provvedimento del Sindaco.

4. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto scritto e motivato per le seguenti cause:

- a) intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) valutazione negativa della *performance* individuale.

5. La revoca della Posizione organizzativa, tanto nel caso di mutamenti organizzativi quanto in presenza di valutazione negativa, è adottata previo contraddittorio con il dipendente interessato che potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

6. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco.

7. L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa e di responsabilità dell'Unità organizzativa di massima dimensione, con contestuale rassegnazione alle funzioni ella categoria e del profilo di appartenenza;
- b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- c) la non attribuzione della indennità di risultato;
- d) eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.

8. Il dipendente cui viene revocata la Posizione Organizzativa resta inquadrato nel profilo professionale e nella categoria di appartenenza.

## **Art. 3 - Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di Posizione Organizzativa di cui alla presente disciplina 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, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni in materia.

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

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21 maggio 2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 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'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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'articolo 56-ter, del CCNL del 21 maggio 2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) 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, salvo modifiche di legge:

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e ss. mm. e ii.;

b) gli incentivi di progettazione di cui all'art. 92 del D. Lgs. 163/2006;

c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997;

e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio;

f) i compensi di cui al recupero evasione tributaria IMU e TARI di cui all'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018 (LS 2019).

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

1. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità.
2. Nel caso in cui il dipendente titolare di posizione organizzativa sia a part-time, allo stesso viene riconosciuta una retribuzione proporzionata al numero di ore svolte.
3. L'importo della retribuzione di posizione, determinato sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa nel rispetto del sistema di seguito indicato, è definito in relazione alla graduazione e alle risorse finanziarie disponibili per tale finalità.
3. Il valore economico della retribuzione di posizione potrà essere aggiornato annualmente con deliberazione di Giunta in relazione alle mutate condizioni organizzative e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità.
4. 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.
5. È fatto divieto di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni organizzative obiettivamente non equiparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità.
6. L'importo della retribuzione di posizione non può essere determinato ad un livello percepito inferiore a quanto percepito complessivamente sommando le varie indennità accessorie compreso lo straordinario ad esclusione di quello finanziato da altri enti.

#### **Art. 5 - Orario di lavoro**

1. Al dipendente incaricato delle posizioni organizzative è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali in caso di full-time da calcolarsi su base mensile.  
Deve comunque essere garantita una fascia di compresenza di almeno 4 (quattro) ore al giorno.
2. Nel caso in cui il dipendente titolare di posizione organizzativa sia a part-time lo stesso deve garantire le ore minime riferite al part-time stesso. Ai medesimi dipendenti si applicano tutte le categorie di permessi in essere e le forme di riduzione dell'orario previste per Legge o per CCNL ad esclusione del recupero dell'orario straordinario, feriale, notturno e festivo.
3. Nel caso in cui il titolare di Posizione organizzativa, alla fine del mese, abbia svolto un numero di ore inferiori al monte orario d'obbligo mensile non giustificato da permessi (permessi, ferie, malattie nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti), si procederà alla detrazione sullo stipendio di un importo pari al valore contrattuale delle ore effettuate in meno.
4. I titolari di Posizione organizzativa sono a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per le esigenze connesse alla funzionalità affidatagli.

#### **Art. 6 - Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, nel rispetto del Regolamento che disciplina il ciclo di gestione della performance, approvato con atto deliberativo della Giunta Comunale n. 178 del 09.11.2018.

#### **Art. 7 - Incarichi di posizione organizzativa *ad interim***

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, 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*.
2. La percentuale di cui al comma 1 viene determinata nell'atto di attribuzione dell'*interim* che terrà conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. Non costituisce assegnazione di incarico *ad interim* la sostituzione per temporanea assenza di un incaricato di posizione organizzativa. L'attività di sostituzione, in detti casi, potrà essere considerata esclusivamente ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato che non potrà, in ogni caso, eccedere la percentuale massima contrattualmente prevista.

#### **Art. 8 - Incarichi in deroga a dipendenti della categoria C**

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 1, comma 2, negli enti privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per 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.
2. L'Ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 1 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 ai sensi del presente articolo, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa, nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi di cui all'articolo 3, comma 2, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'articolo 8 del CCNL del 14 settembre 2000.
4. Nelle ipotesi di attribuzione di Posizione Organizzativa alle categorie C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 12.000 annui lordi per tredici mensilità.

5. Ai fini della determinazione della retribuzione di posizione si utilizzerà, una volta graduata la posizione, il sistema del riproporzionamento in relazione ai valori minimi e massimi, definiti al comma precedente, erogabili alle categorie C.

6. Per gli incarichi di cui al presente articolo, trovano applicazione, in materia di conferimento, revoca e durata degli stessi, le regole generali disposte per le posizioni organizzative.

7. L'importo della retribuzione di posizione non può essere determinato ad un livello percepito inferiore a quanto percepito complessivamente sommando le varie indennità accessorie, compreso lo straordinario ad esclusione di quello finanziato da altri enti.

#### **Art. 9 - Incarichi conferiti a tempo parziale a dipendenti di altro ente**

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso ente diverso da quello di appartenenza o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli articoli 13 e 14 del CCNL del 22 gennaio 2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

a) l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

b) l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione, presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale, corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi 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 precedente lettera b) possono altresì corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione da loro attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa.

2. Per gli incarichi di cui al presente articolo, trovano applicazione, in materia di conferimento, revoca e durata degli stessi, le regole generali disposte per le posizioni organizzative.

#### **Art. 10 - Graduazione delle Posizioni Organizzative**

1. La retribuzione di posizione verrà determinata dal **coefficiente economico di posizione**, tenuto conto delle fasce retributive evidenziate nella tabella di seguito riportata:

##### **Coefficiente economico di posizione retribuzione:**

Fino a punti 20 la retribuzione minima prevista dal contratto;

Punti da 21 a 30 il 60% della retribuzione massima attribuibile contrattualmente;

Punti da 31 a 40 il 80% della retribuzione massima attribuibile contrattualmente;

Punti da 41 a 50 il 90% della retribuzione massima attribuibile contrattualmente;

Punti da 51 a 60 il 100% della retribuzione massima attribuibile contrattualmente.

2. La Giunta Comunale può definire annualmente la retribuzione di posizione massima attribuibile, anche in misura inferiore a quella prevista contrattualmente, in base alle disponibilità di bilancio.

3. In tal caso le fasce retributive di cui al comma 1° del presente articolo, saranno rideterminate proporzionalmente, in modo tale che la prima fascia non sia comunque inferiore alla minima retribuzione stabilita dal vigente C.C.N.L.

#### **Articolo 11 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative**

1. 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 all'allegato A).

2. 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.

3. Resta inteso che il valore complessivo delle retribuzioni di posizione non possono superare il fondo disponibile per tali finalità. In caso di insufficiente capienza del fondo, le retribuzioni saranno riproporzionate fino alla concorrenza delle somme disponibili.

#### **Art. 12 - Disposizioni finali**

Il presente regolamento abroga ogni altra precedente disposizione regolamentare in materia di organizzazione, nonché ogni altra precedente disposizione in materia di personale, contrastante con le norme in esso contenuto.



## Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

### A) Complessità organizzativa e gestionale: **punteggio massimo: 33**

#### 1) Servizi assegnati

Responsabilità di	n. 2 Servizi punteggio 3
Responsabilità di più di	n. 2 Servizi punteggio 5

#### 2) Gestione delle risorse umane:

Personale attribuito :	fino a 5 unità punteggio 1
	da 6 a 9 unità punteggio 2
	oltre 9 unità punteggio 3

#### 3) Incarichi, procedimenti e/o uffici attribuiti e complessità dei procedimenti e/o uffici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si elencano i seguenti incarichi e/o procedimenti di elevata rilevanza strategica: (es. Predisposizione del DUP; Bilancio di previsione e Rendiconto; Programmazione fabbisogno personale; Programmazione triennale LL.PP.; Programmazione Biennale Servizi e Forniture; Atti di pianificazione urbanistica e territoriale; Gestione Piano Sociale di Zona; Piano di Protezione Civile; Datore lavoro sicurezza sul lavoro; RSPP sicurezza sul lavoro; Vice Segretario Comunale; Progetti comunitari; Contabilità speciali; Provveditorato; Commercio, Consulente Tecnico di Parte CTP).

#### Incarichi e procedimenti non collegati direttamente al servizio assegnato

- di bassa rilevanza strategica      punteggio 10
- di media rilevanza strategica      punteggio 15
- di elevata rilevanza strategica      punteggio 25

### B) Competenze professionali: **punteggio massimo: 2**

#### Titoli di studio posseduti:

Laurea breve ( <i>triennale</i> )	punteggio 1
Laurea specialistica	punteggio 2

### C) Risorse finanziarie assegnate: **punteggio massimo: 10**

(Con riferimento all'ultimo conto consuntivo approvato)

#### Le risorse finanziarie assegnate (*media tra le entrate e le spese*)

fino a 500.000	punteggio 4
fino a 1.000.000	punteggio 6
fino a 1.500.000	punteggio 8
oltre 1.500.000	punteggio 10

### D) Responsabilità verso l'esterno: **punteggio massimo: 15**

Grado di responsabilità verso l'esterno con particolare riferimento alla responsabilità civile, penale, amministrativa ed erariale:

Limitata	punteggio 5
Media	punteggio 10
Elevata	punteggio 15