

***COMUNE DI FIORANO AL SERIO***  
(Provincia di Bergamo)

**CRITERI PER IL CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE  
ORGANIZZATIVA**

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

Il presente regolamento disciplina *l'area delle posizioni organizzative*, stabilendo le procedure per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi.

Con il termine "*posizione organizzativa*", si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Treviolo, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.

In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.

## **Art. 2 - Istituzione delle aree di posizioni organizzative**

La giunta comunale, su proposta del segretario, delibera l'istituzione delle *aree di posizioni organizzative*.

## **Art. 3 - Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa**

Gli incarichi relativi all'*area delle posizioni organizzative* sono conferiti dal sindaco per un periodo minimo di 1 (uno) anno e non superiore a 3 (tre) anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità. In sede di prima applicazione del presente Regolamento, gli incarichi relativi all'*area delle posizioni organizzative* sono conferiti dal sindaco per un periodo minimo di 3 (tre) mesi.

L'incarico può essere conferito solo al personale inquadrato nella Cat. D o al personale di categoria C nei limiti ed alle condizioni previste dall'art.17 del CCNL 21/05/2018. L'incarico può essere conferito anche a personale in servizio a part-time.

L'incarico può essere attribuito dal sindaco a personale al di fuori della dotazione organica eventualmente assunto attraverso la stipula di un contratto a tempo determinato, secondo le modalità e con i limiti dalle norme vigenti in materia.

L'incarico può essere attribuito dal sindaco al segretario comunale (art. 97 TUEL) con l'eventuale retribuzione prevista dal CCNL di lavoro dei segretari comunali.

Per l'individuazione dei *responsabili di settore* l'Ente dovrà tener conto:

- a. **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale; 2

- b. **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante capacità di gestione di relazioni anche negoziali e complesse, sia interne che esterne;
- c. **Capacità di gestione dei processi e di problem solving**

#### **Art. 4 - Revoca anticipata degli incarichi di posizione organizzativa**

Gli incarichi di *responsabile di settore*, possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Si procede, altresì, alla revoca anticipata degli incarichi per inadempienze particolarmente gravi o reiterate e negli altri casi disciplinati dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro.

Prima di procedere alla revoca anticipata dell'incarico, l'Ente acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato a persona di sua fiducia. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### **Art. 5 - Retribuzione di posizione**

Ai *responsabili di settore* è corrisposta una retribuzione di posizione secondo le modalità definite nel CCNL 21/05/2018 e nella presente disciplina con l'allegato A).

La retribuzione di posizione è annuale, decorre dalla data di nomina, è corrisposta mensilmente in 13 mensilità ed è proporzionata all'orario di servizio.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato possono essere erogati i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL 21/05/2018.

#### **Art. 7 - Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore a far data dall'esecutività dell'atto deliberativo che lo approva e sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune onde assicurarne la massima divulgazione.

**Comune di FIORANO AL SERIO**

---

**Nucleo di Valutazione**

**Metodologia di valutazione ai fini  
della graduazione  
della retribuzione di posizione**

## Riferimenti normativi

Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle competenze specialistiche richieste, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.

Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione e di risultato, attribuito secondo i criteri stabiliti nel prosieguo,

Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di anni 1 (uno) e massimo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili.

### Il testo unico sul pubblico impiego

l'art. 24 del decreto legislativo 165/2001 che recepisce la previsione del precedente decreto 29/93, sotto la rubrica "trattamento economico", stabilisce: "1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

### Il contratto collettivo nazionale

L'articolo 13 del CCNL del comparto Funzioni locali prevede: 1. Gli enti istituiscono 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.

### Prescrizioni metodologiche

Dal testo delle disposizioni normativa si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
- 2) Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri"
- 3) Tali parametri, per espressa previsione normativa, sono:
  - a. Rilevanza organizzativa

- b. la complessità organizzativa
- c. le responsabilità gestionali interne ed esterne
- d. dimensioni economiche gestite

Conseguentemente, ai fini della “pesatura” la metodologia si articola in macrofattori, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all’Amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all’interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall’amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale. L’ articolazione della pesatura della posizione viene effettuata in relazione a 4 macrofattori:

MACRO FATTORI	INCIDENZA
a. <b>Complessità e rilevanza organizzativa</b>	20
b. <b>Consistenza delle risorse umane e competenze richieste</b>	35
c. <b>Responsabilità e complessità gestionale</b>	25
d. <b>Consistenza delle risorse finanziarie</b>	20
totale	100

**COMPLESSITÀ E RILEVANZA ORGANIZZATIVA (max punti 20)**

L’ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell’Ente :

- ➔ rilascio di pareri (da 1 a 5)
- ➔ apposizione di visti (da 1 a 5)
- ➔ trasmissione di informazioni (da 1 a 5)
- ➔ effettuazione di attività di controllo (da 1 a 5)

Il punteggio varia in relazione alla **frequenza** con la quale vengono forniti i pareri, i visti o le informazioni

**CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE E COMPETENZE RICHIESTE (max punti 30)**

si compone di 3 fattori valutativi così definiti:

**Ampiezza ed eterogeneità**

La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	Punti 10
La posizione richiede eterogeneità	Punti 5
La posizione richiede l’espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 1

**Professionalità e specializzazione**

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l’abilitazione professionale	Punti 10
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall’esperienza	Punti 5
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 1

**Numero dipendenti (max punti 10)**

Metodologia di pesatura delle posizioni

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'ente

A	B	
n. dipendenti dell'ente	n. dipendenti della posizione	$B/A \times 100$

**RESPONSABILITÀ E COMPLESSITÀ GESTIONALE (max 25 punti)**

la responsabilità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

**Complessità del processo decisionale derivante dal peso degli interessi pubblici e privati coinvolti nel processo decisionale (massimo 15 punti)**

INDICATORE				
Elevato livello di complessità gestionale per effetto di mutamenti normativi, procedurali e tecnologici (max 15 punti)				
Moderato livello di complessità gestionale per effetto di mutamenti normativi, procedurali e tecnologici (max 10 punti)				
Basso livello di complessità gestionale per effetto di mutamenti normativi, procedurali e tecnologici (max 5 punto)				
TOTALE	0	0	0	0

**Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito (massimo 10 punti)**

INDICATORE				
Livello di elevato rilievo strategico (max 10 punti)				
Livello di medio rilievo strategico (max 7 punti)				
Livello di limitato rilievo strategico (max 5 punti)				
Livello di basso rilievo strategico (max 3 punti)				
TOTALE	0	0	0	0

**CONSISTENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE, (max 20 punti)**

Tale fattore apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa, al netto delle partite di giro), gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede un peso ponderale pari a 20/100.

Tale fattore prenderà in considerazione i seguenti titoli:

- a) **Spesa titolo I** – Fa riferimento alle spese correnti e può riguardare responsabilità diretta o dipendenti da input della giunta o carattere di obbligatorietà

- b) **Spesa titolo II** – Contiene le spese in conto capitale e non sempre esprime una responsabilità diretta, anche in relazione alla differenza tra gli investimenti e la dimensione della soglia europea
- c) **Entrata titolo I** – Fa riferimento alle entrate tributarie ed è limitato a quelle posizioni che ne hanno diretta responsabilità
- d) **Entrata titolo III** - Contiene le entrate extratributarie e riguarda prevalentemente la gestione diretta di entrate patrimoniali, contravvenzioni servizi pubblici locali e a domanda individuali, proventi, ecc.
- e) **Entrata titolo IV** – Fa riferimento ai contributi in conto capitale e agli oneri di urbanizzazione
- f) **Entrata titolo V** – riguarda la dimensione relativa all'accensione di prestiti

<b>CONSISTENZA RISORSE FINANZIARIE</b>	
Le risorse finanziarie movimentate sono rilevanti (= > 30% della media triennio Ente)	Punti 20
Le risorse finanziarie movimentate sono limitate (= < 30% della media triennio Ente)	Punti 10

<b>FASCE DI RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI</b>
--

In applicazione a quanto stabilito dal CCNL del 21.05.2018, la soglia economica del valore della Retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, è fissata, sia per le posizioni di con responsabilità di direzione di unità organizzative, che per quelle di alta professionalità, in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Al fine di graduare le posizioni organizzative e di collocarle in fasce omogenee per responsabilità e relativo riconoscimento dell'indennità di risultato si procede alla definizione di distinte aggregazioni corrispondenti alle diverse fasce di posizioni:

	FASCIA	RETRIBUZIONE
1	fino a 60	5.000,00
2	da 61 a 70	Da 5.000,00 a 8.500,00
3	Da 71 a 80	Da 8.500,00 a 11.500,00
4	Da 81 a 90	Da 11.500,00 a 13.500,00
5	da 91 a 100	Da 13.500,00 a 16.000,00

La definizione della graduazione e la collocazione nella relativa fascia di appartenenza viene validata dal Nucleo di valutazione su proposta dell'ente.



La definizione del valore economico della fascia di appartenenza viene definita dal sindaco e dalla giunta sulla base delle disponibilità economiche relative al trattamento accessorio del personale in posizione organizzativa e in merito alle politiche retributive dell'ente.

Il valore economico dell'indennità potrà essere incrementato ai titolari di PO che rivestano l'incarico di datore di lavoro e di vicesegretario. Nella determinazione del valore economico dell'indennità potrà essere oggetto di valutazione l'esperienza o meno nella posizione.

Di seguito si definisce il percorso decisionale:

Fasi	Operazioni	Soggetti
1	Definizione delle aree e dei loro contenuti funzionali	Giunta
2	Scelte di politica retributiva: definizione del valore economico delle singole fasce e del valore economico degli incarichi di datore di lavoro e di vicesegretario	
3	Proposta pesatura	Segretario
4	Validazione pesatura	Nucleo di valutazione
5	Nomina dei titolari di posizione con contestuale assegnazione dell'indennità	Sindaco

***COMUNE DI FIORANO AL SERIO***  
(Provincia di Bergamo)

**CRITERI PER IL CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE  
ORGANIZZATIVA**

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

Il presente regolamento disciplina *l'area delle posizioni organizzative*, stabilendo le procedure per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi.

Con il termine "*posizione organizzativa*", si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Treviolo, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.

In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.

## **Art. 2 - Istituzione delle aree di posizioni organizzative**

La giunta comunale, su proposta del segretario, delibera l'istituzione delle *aree di posizioni organizzative*.

## **Art. 3 - Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa**

Gli incarichi relativi all'*area delle posizioni organizzative* sono conferiti dal sindaco per un periodo minimo di 1 (uno) anno e non superiore a 3 (tre) anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità. In sede di prima applicazione del presente Regolamento, gli incarichi relativi all'*area delle posizioni organizzative* sono conferiti dal sindaco per un periodo minimo di 3 (tre) mesi.

L'incarico può essere conferito solo al personale inquadrato nella Cat. D o al personale di categoria C nei limiti ed alle condizioni previste dall'art.17 del CCNL 21/05/2018. L'incarico può essere conferito anche a personale in servizio a part-time.

L'incarico può essere attribuito dal sindaco a personale al di fuori della dotazione organica eventualmente assunto attraverso la stipula di un contratto a tempo determinato, secondo le modalità e con i limiti dalle norme vigenti in materia.

L'incarico può essere attribuito dal sindaco al segretario comunale (art. 97 TUEL) con l'eventuale retribuzione prevista dal CCNL di lavoro dei segretari comunali.

Per l'individuazione dei *responsabili di settore* l'Ente dovrà tener conto:

- a. **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale; 2

- b. **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante capacità di gestione di relazioni anche negoziali e complesse, sia interne che esterne;
- c. **Capacità di gestione dei processi e di problem solving**

#### **Art. 4 - Revoca anticipata degli incarichi di posizione organizzativa**

Gli incarichi di *responsabile di settore*, possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Si procede, altresì, alla revoca anticipata degli incarichi per inadempienze particolarmente gravi o reiterate e negli altri casi disciplinati dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro.

Prima di procedere alla revoca anticipata dell'incarico, l'Ente acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato a persona di sua fiducia. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### **Art. 5 - Retribuzione di posizione**

Ai *responsabili di settore* è corrisposta una retribuzione di posizione secondo le modalità definite nel CCNL 21/05/2018 e nella presente disciplina con l'allegato A).

La retribuzione di posizione è annuale, decorre dalla data di nomina, è corrisposta mensilmente in 13 mensilità ed è proporzionata all'orario di servizio.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato possono essere erogati i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL 21/05/2018.

#### **Art. 7 - Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore a far data dall'esecutività dell'atto deliberativo che lo approva e sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune onde assicurarne la massima divulgazione.