

**COMUNE DI NARO**  
**(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)**

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

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 25/06/2018

**Art. 1**  
**Oggetto**

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e quelli per la graduazione della corrispondente retribuzione di posizione, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

**Art. 2**  
**Posizioni organizzative e relativi titolari**

1. Ai fini e per gli effetti del presente Regolamento, le posizioni organizzative di cui agli artt. 13 e seguenti del CCNL 21 MAGGIO 2018, corrispondono a quelle del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi ed i Responsabili di posizione organizzativa di cui all'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018, si intendono coincidenti, a tutti gli effetti di legge e del presente Regolamento, con i Responsabili dei settori e/o servizi.

**Art. 3**  
**Il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti, con atto motivato e scritto, dal Sindaco a personale di categoria D, anche se assunto con contratto a tempo determinato, ivi compresi gli incaricati ex articolo 110, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i. e quelli ex comma 4 del presente articolo.

2. Nel caso in cui l'ente sia privo di posizioni di categoria D, le posizioni organizzative possono essere assegnate a dipendenti classificati nelle categorie C o B, ai sensi di cui all'art. 13, comma 2 del CCNL 21 MAGGIO 2018.
3. 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. L'ente può avvalersi della particolare facoltà di cui sopra, 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.
4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente 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 artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004, le retribuzioni di posizione e di risultato sono corrisposte in conformità a quanto previsto dall'art.17, comma 6, del CCNL 21.05.2018;
5. Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018, oltretutto a dipendenti di categoria D che abbiano maturato consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum, possono essere conferiti a dipendenti in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica ovvero in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati.

#### **Art. 4**

##### **I criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:
  - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento agli atti di programmazione strategica adottati dall'Amministrazione (programma di mandato, dup, bilancio, peg, piano della performance, direttive amministrative, etc.);
  - b) requisiti culturali posseduti;
  - c) attitudini e capacità professionali;
  - d) esperienza acquisita.
2. Per la valutazione dei criteri di cui alle lettere c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto, altresì, degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.

#### **Art. 5**

##### **Durata degli incarichi di posizione organizzativa**

1. Le posizioni organizzative sono assegnate dal Sindaco con l'apposito atto di conferimento, per una durata minima di anni uno e massima contenuta entro i limiti del mandato del Sindaco in carica, e in ogni caso non superiore a cinque anni.
2. All'atto dell'insediamento del nuovo Sindaco, gli incarichi di posizione organizzativa conferiti ai dipendenti dell'ente proseguono in regime di prorogatio.

#### **Art. 6**

## **La revoca degli incarichi di posizione organizzativa**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a revoca, prima della scadenza, con provvedimento scritto e motivato del Sindaco, nei casi di:
  - a) intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
  - b) valutazione negativa della performance individuale;
  - c) mancato raggiungimento, al termine di ciascun anno finanziario, degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione previsto dall'articolo 169 T.U.E.L.;
  - d) responsabilità particolarmente grave o reiterata;
  - e) inosservanza di una direttiva impartita dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento.
  - f) negli altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro.
2. Il provvedimento di revoca è disposto previa apposita procedura di contraddittorio, nei termini di cui all'art. 14, co. 4, CCNL 21 maggio 2018.
3. La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 CCNL 21 maggio 2018 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

### **Art. 7**

#### **Criteri per la graduazione di ciascuna posizione organizzativa**

1. La graduazione di ciascuna posizione organizzativa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
  - Complessità delle connesse responsabilità amministrative e gestionali;
  - Rilevanza delle connesse responsabilità amministrative e gestionali.
2. La complessità delle responsabilità amministrative e gestionali viene graduata sulla base dei seguenti parametri:
  - a) dimensione organizzativa (che si misura attraverso il numero dei dipendenti, ivi compresi quelli con contratti flessibili; i gradi di copertura della dotazione organica; il numero ed il rilievo delle collaborazioni e di altri rapporti, etc.);
  - b) differenziazione delle attribuzioni (che si misura attraverso il grado di disomogeneità nei servizi assegnati ed il carattere ripetitivo o meno delle funzioni relative ai servizi medesimi);
  - c) Livello di difficoltà gestionale (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità riconducibili alle attribuzioni assegnate, in ragione della quantità e della tipologia di atti e/o attività di rispettiva competenza, in considerazione della tempistica di relativa adozione);
  - d) Competenze professionali richieste (che si misura con la necessità o meno di essere in possesso di specifiche competenze professionali e/o di specifici titoli di studio specialistici).
3. La rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali viene graduata sulla base dei seguenti parametri:
  - a) strategicità rispetto agli obiettivi programmatici dell'Amministrazione (che si misura in ragione del rilievo delle funzioni attribuite rispetto al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, di cui agli appositi strumenti di programmazione: programma di mandato, dup, bilancio di previsione, peg, piano della performance, direttive, etc.);
  - b) budget finanziario (che si misura in base alla quantità di risorse finanziarie assegnate e/o gestite);
  - c) attribuzione di incarichi ulteriori (che si misura con lo svolgimento delle funzioni relative al posto di vicesegretario generale di cui all'art. 44 dello Statuto comunale -tenuto conto

che la sostituzione del segretario generale e il rogito dei contratti non vengono monetizzati quando il vicesegretario è titolare di P.O.- e/o con il conferimento degli incarichi di datore di lavoro per la sicurezza, responsabile per la trasparenza, responsabile per la transizione digitale, responsabile protezione dati, responsabile misure antiriciclaggio, etc.);

4. Per ciascuno dei parametri suindicati è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e un valore massimo, secondo le modalità di cui all'allegata Tabella A al presente Regolamento. I punteggi così assegnati per ogni parametro sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O..

### **Art. 8**

#### **Determinazione della misura della 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, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
2. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
3. Determinato il punteggio, espresso da un valore numerico, formalizzato nella scheda di pesatura, la misura della retribuzione di posizione di ciascuna P.O. è determinata come segue:

#### Retribuzione di posizione personale di categoria D

Punteggio da 95	16.000,00
Da 90 a 94	14.000,00
Da 85 a 89	12.000,00
Da 80 a 84	11.000,00
Da 75 a 79	10.000,00
Da 70 a 74	9.000,00
Da 65 a 69	8.000,00
Da 60 a 64	7.000,00
Da 55 a 59	6.000,00
Da 50 a 54	5.000,00

#### Retribuzione di posizione personale di categoria C e B (ex art. 13, co. 2 lett. a) CCNL 21 MAGGIO 2018)

Punteggio da 95	9.500,00
Da 90 a 94	8.500,00
Da 85 a 89	7.500,00
Da 80 a 84	6.500,00
Da 75 a 79	5.500,00
Da 70 a 74	5.000,00
Da 65 a 69	4.500,00
Da 60 a 64	4.000,00
Da 55 a 59	3.500,00
Da 50 a 54	3.000,00

### **Art. 9**

#### **La procedura per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa**

1. L'organismo di valutazione procede alla concreta applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative.
2. Tale graduazione è aggiornata di norma con cadenza quinquennale.
3. La graduazione è aggiornata tutte le volte che vi siano mutamenti nell'assetto organizzativo di un o più settori.

#### Art. 10

##### Disposizioni transitorie e finali

1. Il presente Regolamento sostituisce integralmente tutte le precedenti corrispondenti previsioni regolamentari e quelle con esso incompatibili, che si intendono pertanto abrogate dalla data di esecutività della deliberazione di relativa approvazione.
2. Il presente Regolamento trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla relativa entrata in vigore.
3. In fase di prima applicazione la concreta applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative, qualora l'organismo di valutazione non sia insediato, viene effettuata dal Sindaco con apposita determina in via provvisoria e comunque con vigenza sino alla data d'insediamento dell'organismo di valutazione che procederà con ogni tempestività all'adempimento di cui all'art. 9 comma 1 del presente regolamento.
4. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.

**TABELLA A**  
**CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

<b>COMPLESSITA'</b> (fino a punti 55)	Dimensione organizzativa (si misura attraverso il numero dei dipendenti, ivi compresi quelli con contratti flessibili; i gradi di copertura della dotazione organica; il numero ed il rilievo delle collaborazioni e di altri rapporti, etc...) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sino a 5 dipendenti: punti 5</li> <li>- Da 5 a 10 dipendenti: punti 10</li> <li>- Da 11 a 15 dipendenti : punti 15</li> <li>- Da 16 a 20 dipendenti : punti 20</li> <li>- Oltre 20 dipendenti : punti 25</li> </ul>	Fino a punti 25
	Differenziazione delle attribuzioni (che si misura sia attraverso il grado di disomogeneità dei servizi assegnati alla responsabilità di ciascuna posizione organizzativa ): 1 punto per ciascun servizio assegnato sino comunque ad un max di punti 10	Fino a punti 10
	Livello di difficoltà gestionale (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità riconducibili alle attribuzioni assegnate, in ragione della quantità e della tipologia di atti e/o attività di rispettiva competenza, anche in considerazione della ricorrenza tempistica di relativa adozione) Per ciascuna attività e comunque sino ad un max di punti 12: occasionalmente: punti 1; frequentemente: punti 2; prevalentemente: punti 3.  Attività prese in considerazione: - Rilascio di autorizzazioni; - Amministrazione del patrimonio; - Attività di controllo all'esterno dell'ente; - Gestione Conto annuale; - Erogazione di contributi; - Produzione di servizi a domanda individuale;	Fino a punti 12



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione del contenzioso;</li> <li>- Attività di progettazione;</li> <li>- Relazioni con imprese o professionisti;</li> <li>- Attività di regolamentazione;</li> <li>- Relazioni con il pubblico;</li> <li>- Attività di tipo sanzionatorio;</li> <li>- Attività contrattuale;</li> <li>-Gestione ANPR e sue variazioni;</li> <li>-Gestione e revisione schedario elettronico, albi e liste elettorali;</li> <li>- Gestione delle entrate;</li> <li>- Rappresentanza in giudizio;</li> <li>- Presidio del territorio;</li> <li>- Rapporto con organi giudiziari;</li> <li>- Emissione di ordinanze;</li> <li>- Trattamento di dati personali;</li> <li>-Trattamento giuridico dipendenti;</li> <li>-Trattamento economico dipendenti;</li> <li>- Attività di verifica sulle partecipate;</li> <li>- Attività di prevenzione della corruzione;</li> <li>- Pubblicazione di atti e informazioni sul sito;</li> <li>- Gestione dell'accesso agli atti.</li> </ul>	
	<p>Competenze professionali richieste (che si misura con la necessità di essere in possesso di specifiche competenze professionali e/o di specifici titoli di studio specialistici)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- posizione richiedente, quale titolo di studio, la laurea breve o comunque non magistrale o specialistica: punti 4;</li> <li>- posizione richiedente, quale titolo di studio, la laurea specialistica o magistrale o comunque del vecchio ordinamento: punti 6;</li> <li>-posizione richiedente, quale titolo di studio, un titolo post laurea e/o l'abilitazione all'esercizio della corrispondente professione: punti 8.</li> </ul>	Fino a punti 8
RILEVANZA (fino a punti 45)	<p>Strategicità rispetto agli obiettivi programmatici (che si misura in ragione del rilievo delle funzioni attribuite rispetto al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, di cui agli appositi strumenti di programmazione: programma di mandato, dup, bilancio di previsione, peg, piano della performance, direttive, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- strategicità limitata: 5;</li> <li>- strategicità di livello medio: 10;</li> <li>- strategicità di livello elevato: 15;</li> <li>- strategicità di livello molto elevato: 20;</li> </ul>	Fino a punti 20
	<p>Budget finanziario (che si misura in base alle quantità di risorse finanziarie assegnate e/o gestite):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fino a € 500.000,00: punti 5;</li> </ul>	Fino a punti 10

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- oltre € 500.000,00: punti 10.</li> </ul>	
	<p>a) Attribuzione di incarichi ulteriori (che si misura con lo svolgimento delle funzioni relative al posto di vicesegretario generale di cui all'art. 44 dello Statuto comunale -tenuto conto che la sostituzione del segretario generale e il rogito dei contratti vengono monetizzati quando il vicesegretario è titolare di P.O.- e/o con il conferimento degli incarichi di datore di lavoro per la sicurezza, responsabile per la trasparenza, responsabile per la transizione digitale, responsabile protezione dati, responsabile misure antiriciclaggio, etc.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- funzioni di vicesegretario generale: punti 10;</li> <li>- incarico ulteriore diverso da vicesegretario: punti 5;</li> <li>- fino a due incarichi ulteriori: punti 10;</li> <li>- oltre due incarichi ulteriori: punti 15.</li> </ul>	<p>Fino a punti 15</p>