



# COMUNE DI BUONCONVENTO

Provincia di Siena

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>Deliberazione n° 57</b>  <b>Del 26/04/2019</b>  Immediata esecutività	<b>Oggetto</b>
	<b>Approvazione del Regolamento per il conferimento e la graduazione delle Posizioni Organizzative ai sensi del CCNL 2016-2018.</b>

L'anno duemiladiciannove, addì ventisei del mese di aprile alle ore 08.30 nella sede Comunale.

Adunatasi la Giunta Comunale nei modi e nei termini di legge sono intervenuti i Signori.

		Presenti	Assenti
	Montemerani Paolo	X	
1	Monaci Costanza	X	
2	Zanda Nicola	X	
3	Poggialini Alessandro		X
		3	1

Presiede il Sig. Montemerani Paolo - Sindaco.

Assiste il VICE SEGRETARIO COMUNALE Dott. Sabatini Francesco incaricato della redazione del presente verbale.

Accertata la legalità del numero degli intervenuti, si passa alla trattativa degli affari di cui all'oggetto il cui verbale è letto, approvato e sottoscritto in originale come appresso.

IL PRESIDENTE  
F.to Sig. MONTEMERANI  
PAOLO

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. SABATINI FRANCESCO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.  
Li, 13 MAG 2019



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Brancati Gianpaolo

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEL CCNL 2016-2018.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Premesso che:**

- l'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle posizioni organizzative sulla base di due tipologie riguardanti:

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;

- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono chiamate a rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL;

### **Considerato che:**

- si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

- l'articolo 14 del CCNL demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, e tenendo conto anche di eventuali deleghe di funzioni dirigenziali;

- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative. È previsto quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità applicabili;

- le considerazioni suddette hanno portato all'individuazione di n. 3 criteri ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni, tenuto conto del livello di complessità organizzativa dell'Ente;

- il sistema di graduazione proposto, impostato su detti criteri, consente ai soggetti incaricati della relativa attività, di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione, atteso che tale analisi rappresenta la motivazione che giustifica il punteggio attribuito;

- il sistema di graduazione, tiene conto inoltre del budget assegnato allo specifico istituto ai fini di mantenere il complesso delle retribuzioni attribuite all'interno dello stesso;

**Dato atto** che sono stati attivati i livelli di relazione sindacale previsti dagli artt. 5 e 7 del CCNL 21/5/2018 (riunioni della delegazione trattante in data 1° e 15 aprile 2019);

**Visto** l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica espresso ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000;

**Con voti unanimi favorevoli**, espressi nelle forme di legge

**DELIBERA**

1. di approvare il “Regolamento per il conferimento e la graduazione delle posizioni organizzative” allegato al presente provvedimento, composto da n. 10 articoli e dalla scheda “Criteri di graduazione”;
2. di disporre che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni organizzative avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all’approvazione del regolamento.
3. di pubblicare il regolamento nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Con successiva, separata, votazione risultata unanime

### **DELIBERA**

L'immediata eseguibilità del presente atto ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.



# COMUNE DI BUONCONVENTO

PROVINCIA DI SIENA

**OGGETTO: Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali".**

**Art. 49: Pareri sulla proposta di deliberazione avente per oggetto:**

**"Approvazione del Regolamento per il conferimento e la graduazione delle posizioni organizzative ai sensi del CCNL 2016-2018".**

**Il sottoscritto Dott. Brancati Gianpaolo, Segretario Comunale – in qualità di Responsabile dell'Area Amministrativa, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.**

**Lì, 26 APR. 2019**

**IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Responsabile dell'Area Amministrativa)  
(Dott. Brancati Gianpaolo)**



*[Handwritten signature]*

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO E  
LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 26.04.2019

## **I n d i c e**

- Art. 1 - Oggetto**
- Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative**
- Art. 3 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative**
- Art. 4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale categoria D**
- Art. 5 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale categoria C**
- Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**
- Art. 7 - Incarico e revoca della posizione organizzativa**
- Art. 8 - Valutazione annuale**
- Art. 9 - Entrata in vigore**
- Art. 10 - Disposizioni finali**

**Allegato A) – Criteri di Graduazione**

### **Art. 1 - Oggetto**

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt. 13, 14, 15, e 17 del CCNL 2016-2018.
2. I responsabili delle strutture apicali (Aree), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

### **Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative**

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo massimo di 3 (tre) anni, rinnovabile con la medesima formalità.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

### **Art. 3 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative**

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del vigente CCNL 2016-2018, nei comuni 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, 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.
2. Il Comune può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente 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, si potrà eventualmente procedere anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

### **Art. 4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale categoria D**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della 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 vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente del CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione, come previsto dall'art. 15, comma 2, del vigente CCNL 2016-2018, varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità. L'Ente ha fissato, come importo massimo erogabile a titolo di retribuzione di posizione, la somma di € 16.000,00 (16.000,00 indennità massima/250 pesatura massima attribuibile al settore/area = valore del punto € 64,00).
3. L'ente definisce con il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

**Art. 5 - Retribuzione di posizione e  
retribuzione di risultato per il Personale di Categoria C**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della 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 vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. Nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL 2016-2018 varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00. L'Ente ha fissato, come importo massimo erogabile a titolo di retribuzione di posizione, la somma di € 9.500,00 (9.500,00 indennità massima/250 pesatura massima attribuibile al settore/area = valore del punto € 38,00).
3. L'ente definisce con il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

**Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai sotto indicati parametri:

	CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO
1	Collocazione nella struttura	90
2	Complessità organizzativa	60
3	Responsabilità	100
	TOTALE	250

2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è proposta dal Nucleo di valutazione/O.I.V., nel rispetto degli indicatori riportati nell'allegato A).
3. L'individuazione dell'importo da attribuire, a titolo di retribuzione di posizione, alle P.O. avviene tenendo conto dei punteggi riportati in ogni scheda di valutazione/pesatura di cui all'allegato B) del presente Regolamento.
4. La Giunta Comunale, con apposito atto deliberativo, aggiorna il valore economico della retribuzione di posizione in relazione alle mutate condizioni organizzative dell'Ente e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio. Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente Regolamento determina il superamento di precisi limiti di spesa derivanti da vincoli di finanza pubblica, come attestato dal Responsabile del servizio finanziario dell'ente, gli importi delle retribuzioni di posizione saranno proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa (operazione che porterà ad una rideterminazione del valore del punto).
5. La graduazione della singola posizione organizzativa non è un mero adempimento amministrativo, ma uno strumento di differenziazione retributiva che tiene conto della diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e della variabilità della loro importanza relativa nel tempo. Essa è determinata dalla valutazione/pesatura della "sedia vuota", non dalla valutazione della persona che la occupa.
6. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O. Nel caso in cui il Sindaco proceda al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa prima che il Nucleo di valutazione/O.I.V. abbia effettuato la pesatura,



quest'ultima sarà recepita in un successivo atto, integrativo dell'iniziale decreto sindacale di nomina.

#### **Art. 7 - Incarico e revoca della posizione organizzativa**

1. 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, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 4 del presente regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili.
4. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del vigente CCNL 2016-2018, ove 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 la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali.
5. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
6. Gli incarichi 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.
7. Nel caso di revoca anticipata dell'incarico di cui al precedente punto 6, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato a persona di sua fiducia.
7. La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare di posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la data della revoca stessa, ma comporta, dalla data di decorrenza, l'immediata perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### **Art. 8 - Valutazione annuale**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*** approvato dall'Ente.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività gestionali svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.
3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

### **Art. 9 - Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva alla sua approvazione.

### **Art. 10 - Disposizioni finali**

1. Con l'entrata in vigore del Regolamento per la pesatura/graduazione delle P.O. si riterranno abrogate tutte le disposizioni contenute in precedenti atti relativi a tale ambito.
2. Il Regolamento è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio *on line* del Comune ed in modo permanente nella sezione "**Amministrazione Trasparente**" del sito istituzionale, in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente in materia.

\*\*\* \*\*

Regolamento conferimento e graduazione delle p.o. - Allegato A

CRITERI DI GRADUAZIONE	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
<p style="text-align: center;"><b>Collocazione nella struttura (MAX punti 90)</b></p>	<p><b>Rilevanza delle funzioni</b> in relazione ai processi gestiti (definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla P.O. in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite) - MAX 30 punti</p>	<p>La posizione integra e coordina <b>un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei</b></p>	<p>max 10</p>
	<p>La posizione integra e coordina <b>un numero limitato di processi di natura eterogenea</b></p>	<p>max 20</p>	
	<p>La posizione integra e coordina <b>un numero elevato di processi di natura eterogenea</b></p>	<p>max 30</p>	
	<p><b>Rilevanza strategica della posizione</b> (Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione in riferimento agli atti adottati dall'Ente. Gli atti a valenza strategica sono i seguenti: Bilancio di Previsione e Consuntivo, Documento unico di Programmazione (D.U.P.); Programma del Fabbisogno del Personale; Programmazione triennale delle OO.PP., Atti di Pianificazione urbanistica e territoriale; Piano di Protezione civile; Piano sociale di Zona ; Statuto) MAX 30 PUNTI</p>	<p><b>E' responsabile dell'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente</b></p>	<p>max 15</p>
	<p><b>E' Responsabile dell' istruttoria di atti strategici per l'Ente</b></p>	<p>max 30</p>	
	<p><b>Conoscenze tecniche/professionali</b> necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni (Esprime in termini di conoscenze personali di norme e</p>	<p><b>Cognizioni di tipo monodisciplinare di ampio spettro</b></p>	<p>max 10</p>

	procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto) MAX 30 punti	Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro (giuridico, contabile, tecnico-organizzativo)	max 20
		Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico-organizzativo)	max 30
<b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO A)</b>			<b>MAX PUNTI 90</b>
<b>Complessità organizzativa (max p. 60)</b>	Risorse Umane (definisce la quantità e la qualità di risorse umane coordinate direttamente ) MAX 30 punti	La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane (Fino a 5 unità)	max 15
		La posizione gestisce un numero di risorse umane superiore a 5 unità	max 30
	Risorse Finanziarie (definisce la quantità di risorse finanziarie gestite dalla posizione) MAX 30 punti	La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie in termini di spesa ed entrate correnti fino a un massimo di € 500.000	max 15
		La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie in termini di spesa ed entrate correnti superiori a € 500.000	max 30
<b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO B)</b>			<b>MAX PUNTI 60</b>
	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale (prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contestodirezionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione) MAX punti 30	La posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale	max 10
		La posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una limitata flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo e procedurale	max 20

Responsabilità (max p. 100)		La posizione opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (Indirizzi e linee guida) che richiedono interpretazioni e consentono una ampia flessibilità di scelta entro un ampio quadro normativo procedurale	max 30
	Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività (definisce il grado di responsabilità determinato dagli elementi caratteristici dell'attività della posizione) MAX punti 30	L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo ed interviene direttamente sui processi operativi	max 20
		L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo/tecnico/specialistico ed innovativo ed interviene fortemente sui processi di programmazione e sui risultati dell'intera organizzazione amministrativa	max 35
	Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza (definisce il grado di responsabilità in relazione al tipo ed all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestita dalla posizione ) MAX PUNTI 30	La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni. La qualità dei servizi ha impatto interno all'Ente	max 10
		La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni. La qualità dei servizi ha impatto esterno all'Ente solo su specifici settori del territorio	max 25
		La posizione svolge attività o eroga servizi che coinvolgono l'insieme della cittadinanza nella sua globalità o nella sua grande maggioranza. La qualità dei servizi ha impatto su ampi settori del territorio ed è di costante osservazione e valutazione da parte dei cittadini	max 35
TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO C)			MAX PUNTI 100



COMUNE DI BUONCONVENTO  
Provincia di Siena

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che l'avanti esteso verbale sarà pubblicato all' Albo Pretorio del Comune il giorno **13 MAG. 2019**, e così per 15 giorni consecutivi.

Li, **13 MAG. 2019**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. Brancati Gianpaolo

---

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

La presente deliberazione è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari in data **13 MAG. 2019** con protocollo n° **5825** contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'articolo 125, comma 1 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

---

**ESECUTIVITA':**



Art. 134 c. 4 D.Lgs 267/2000  
(immediatamente eseguibile)



Art. 134 c. 3 D.Lgs 267/2000  
(dopo 10 gg. Dalla pubblicazione)

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. Sabatini Francesco