



**COMUNE DI CANNARA**  
PROVINCIA DI PERUGIA

---

**REGOLAMENTO COMUNALE  
PER IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**  
(in applicazione e esecuzione del CCNL 21/05/2018)

---

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 50 del 08/05/2019

## INDICE

**Art. 1** - *Oggetto e finalità*

**Art. 2** - *Requisiti per il conferimento*

**Art. 3** - *Atto di conferimento e durata*

**Art. 4** - *Revoca dell'incarico*

**Art. 5** - *Trattamento economico*

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

**Art. 7** - *Competenza in materia di graduazione*

**Art. 8** - *Correttivi del sistema di graduazione*

**Art. 9** - *Disposizione particolari nel caso di utilizzo di personale a tempo parziale da altri Enti*

**Art. 10** - *Disposizione particolari nel caso di conferimento di incarico ad interim*

**Art. 11** - *Assegnazione obiettivi e retribuzione di risultato*

**Art. 12** - *Decorrenza e abrogazioni*

## **ART. 1 - Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione ed alle modalità per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. Per "Posizione Organizzativa" si intende l'incarico individuato presso un Settore istituito all'interno della struttura organizzativa del Comune che, con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate (art. 13 CCNL 21/05/2018):
  - a) direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (anche detta P.O. di Struttura);
  - b) 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (anche detta P.O. di Alta Professionalità).
3. Essendo il Comune di Cannara privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, ovvero dei Settori nei quali è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative di cui al precedente comma 2, lett. a) ai sensi dell'art. 17, comma 1 CCNL 21/05/2018 e svolgono le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. 267/2000.
4. Le risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative, tanto per la componente della retribuzione di posizione tanto per quella di risultato, sono a carico del bilancio dell'Ente (art. 15, comma 5, CCNL 21/05/2018).

## **ART. 2 - Requisiti per il conferimento**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento, fatta salva la deroga eccezionale di cui all'art. 17, comma 3 del CCNL 21/05/2018.
2. I predetti incarichi possono altresì essere conferiti a personale di altro ente utilizzato a tempo parziale o nell'ambito di un servizio in convenzione, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004 e quella nuova dettata dall'art. 17, comma 6 del CCNL 21/05/2018 oltre che in tutti gli altri casi nei quali le vigenti disposizioni normative o contrattuali lo consentano come, ad esempio, a personale utilizzato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 ovvero ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000.
3. Ai sensi dell'art. 53, comma 23 della L. 388/2000 è possibile il conferimento dell'incarico anche ai componenti dell'organo esecutivo.
4. Per il conferimento degli incarichi in tutti i casi contemplati dai commi 1 e 2 del presente articolo, occorre tenere conto delle funzioni ed alle attività da svolgere nonché:
  - a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare: il riferimento è in particolare alle migliori professionalità richieste per l'ambito di destinazione e con riferimento ai prioritari programmi che l'Amministrazione intende perseguire;
  - b) dei requisiti culturali posseduti: il riferimento è in particolare alla preparazione culturale correlata a titoli accademici (laurea, master, dottorati di ricerca, pubblicazioni, altri titoli equivalenti);
  - c) delle attitudini e delle capacità professionali: il riferimento è in particolare alle capacità individuali collegate al coordinamento di gruppi di lavoro, alla capacità di organizzare il lavoro e quello dei propri collaboratori, alla capacità di affrontare i problemi e a proporre soluzioni;

- d) dell'esperienza acquisita: il riferimento è in particolare all'attività lavorativa e/o professionale già svolta nonché alle attività di formazione e aggiornamento nel tempo svolte.
- 5. Il personale da incaricare ai sensi del comma che precede deve altresì possedere i seguenti requisiti, fatta salva la verifica della loro applicabilità nel caso concreto:
  - a) non aver ottenuto negli ultimi cinque anni (o nelle ultime cinque annualità per le quali sia stato concluso il processo valutativo all'atto di conferimento dell'incarico), valutazioni negative delle prestazioni per più di due annualità, tenendo conto di quanto prevede al proposito il sistema di valutazione vigente;
  - b) insussistenza di casi di inconfiribilità ai sensi del D.Lgs. 39/2016 e DPR 62/2013.

### ***ART. 3 - Atto di conferimento e durata***

- 1. Spetta al Sindaco, ai sensi dell'art. 50, comma 10 e dell'art. 109, comma e del D.Lgs. 267/2000, individuare con proprio decreto gli incaricati di Posizione Organizzativa nel rispetto di quanto previsto dal precedente art. 2.
- 2. L'incarico di Posizione Organizzativa, ai sensi del combinato disposto dell'art. 14, comma 1 e dell'art. 17, comma 7 del CCNL 21/05/2018, è conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni e può essere rinnovato con le medesime formalità.

### ***ART. 4 - Revoca dell'incarico***

- 1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa 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 (art. 14, comma 3 CCNL 21/05/2018).
- 2. In ogni caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, occorre acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Al dipendente deve essere concesso un termine non inferiore a 7 giorni, decorrenti dalla ricezione della richiesta, per presentare le proprie valutazioni, decorso il quale l'Ente può procedere ad assumere le proprie decisioni.
- 3. La stessa procedura di contraddittorio di cui al comma che precede, è da applicare anche per la revoca anticipata dell'incarico.
- 4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, per il periodo successivo alla stessa, e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

### ***ART. 5 - Trattamento economico***

- 1. Il trattamento economico accessorio del personale 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 CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 2 e da eventuali disposizioni normative e contrattuali che dovessero intervenire in materia.
- 2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, 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, let. b), primo periodo, 19 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 21/5/2018;
  - 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 21/5/201/, 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: - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016; - 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; - 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, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997; - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

#### ***ART. 6 - Criteri e sistema di graduazione della retribuzione di posizione***

1. Il presente articolo individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle Posizioni Organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione, tenendo conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità.
2. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale quale retribuzione di posizione.
3. I criteri ed il sistema di graduazione della retribuzione di posizione sono individuati nel documento denominato “**Sistema per la graduazione delle Posizioni Organizzative**” allegato al presente Regolamento per costituirne parte integrante e sostanziale.

#### ***ART. 7 - Competenza in materia di graduazione***

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative compete alla Giunta comunale previa acquisizione della relativa proposta da parte del Segretario comunale.
2. In particolare il Segretario comunale provvede a compilare la scheda contenente la proposta di graduazione relativa a ciascuna Posizione Organizzativa, avuto a riguardo dei singoli elementi di valutazione di cui al precedente art. 6, e assegnando i relativi punteggi.
3. La Giunta, ricevuta la proposta di graduazione, può farla propria integralmente o apportarvi modifiche motivandole; in ogni caso la valutazione del particolare elemento rubricato “strategicità” è di esclusiva competenza della Giunta medesima.

#### ***ART. 8 - Correttivi del sistema di graduazione***

1. Qualora dall'applicazione del Sistema di graduazione di cui agli articoli che precedono, la sommatoria dei valori delle indennità di posizione, tenuto anche conto del valore da riservare all'indennità di risultato nonché di quanto prevede l'art. 11 bis del D.L. 135/2018, sia superiore rispetto al budget a disposizione, a sua volta rispettoso dei limiti di legge, le indennità di posizione medesime vengono ridotte proporzionalmente per quanto necessario; in ogni caso è fatto salvo il rispetto del trattamento minimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale. Al riproporzionamento provvede il Sindaco in occasione dell'adozione del decreto di conferimento che determina il superamento del budget.
2. Altresì, eventuali importi che dovessero residuare rispetto al budget a disposizione, a seguito della individuazione del valore delle indennità di posizione, tenuto anche conto del valore da riservare all'indennità di risultato, su decisione del Sindaco, possono:

- a) essere assegnati alle medesime Posizioni Organizzative fino a concorrenza del budget disponibile, in proporzione ai valori già attribuiti;
- b) essere destinati a incrementare il Fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 15, comma 7 del CCNL 21/05/2018;
- c) essere destinati ad incrementare la quota della retribuzione di risultato;
- d) essere destinati a finanziare la maggiorazione di cui all'art. 17, comma 6, ultima alinea del CCNL 21/05/2018;
- e) costituire una economia di bilancio.

**ART. 9 - *Disposizione particolari nel caso di utilizzo di personale a tempo parziale da altri Enti***

- 1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale individuato come assegnatario di un incarico di Posizione Organizzativa, così come reso possibile dall'art. 17, comma 6 del CCNL 21/05/2018, allo stesso può essere attribuita una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% di quella risultante dalla graduazione della posizione attribuita, considerata tenendo conto del principio del riproporzionamento.
- 2. In ogni caso il relativo importo deve essere compreso nel budget complessivamente disponibile e, se necessario, recuperato dai resti di cui al precedente art. 7, comma 3 oppure in percentuale tra le altre posizioni mantenendo fermo il valore minimo.

**ART. 10 - *Disposizione particolari nel caso di conferimento di incarico ad interim***

- 1. Al dipendente già titolare di Posizione Organizzativa, può essere conferito, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, un incarico *ad interim* relativo ad altra Posizione Organizzativa, sul presupposto della vacanza della stessa.
- 2. Non ricorre tale fattispecie quando il Sindaco, per assenze contenute entro i 30 giorni o comunque per evitare pregiudizio all'Ente, individua, in sostituzione di Posizione Organizzativa temporaneamente assente, un'altra Posizione Organizzativa alle quale vengono conferite, in tutto o in parte e anche per periodi limitati reiterati nel tempo, le prerogative di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000.
- 3. Nel caso di cui al comma 1 è attribuito all'incaricato *ad interim*, per la durata dell'incarico medesimo 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 oggetto dell'*interim*.
- 4. La percentuale è stabilita dal Sindaco nel decreto di conferimento dell'incarico *ad interim* tenendo conto della complessità dell'attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del rispetto del budget di riferimento.
- 5. Il residuo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante, al netto della maggiorazione riconosciuta all'incaricato *ad interim*, può essere destinato secondo quanto previsto dal precedente art. 8, comma 3.

**ART. 11 - *Assegnazione obiettivi e retribuzione di risultato***

- 1. L'Amministrazione comunale assegna con cadenza annuale, nell'ambito del Piano della Performance, e a seguito di un processo di negoziazione, gli obiettivi a ciascuna Posizione Organizzativa, con corrispondente conferimento delle risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il raggiungimento degli stessi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è soggetto a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente (da ultimo aggiornato con Delibera di Giunta comunale n. 57/2018).
- 2. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato devono essere previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/5/2018.

3. Altresì, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, viene destinata alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, previa verifica della compatibilità con i vincoli di spesa.
4. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra le Posizioni Organizzative su base numerica, in virtù di quanto previsto dalla contrattazione integrativa, e la loro erogazione è collegata al vigente sistema di valutazione della performance; in particolare, non viene assegnata alcuna retribuzione di risultato se la Posizione Organizzativa ottiene una valutazione inferiore o uguale a 70 punti; se la valutazione risulta superiore a 70 punti si otterrà la quota percentuale corrispondente (a titolo esemplificativo: a fronte di un punteggio di 90, la retribuzione di risultato percepita sarà pari a 90% di quella stanziata).

#### **ART. 12 - Decorrenza e abrogazioni**

1. Il presente Regolamento entra in vigore il 15 maggio 2019 e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente.
2. È abrogata ogni precedente disposizione regolamentare o di altra natura disciplinante la medesima materia o non coerente con quella dettata dal presente regolamento; in particolare sono abrogati gli artt. 11 *bis* e 11 *quater* del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, a suo tempo introdotti con Delibera di Giunta comunale n. 105/2009.



# SISTEMA per la GRADUAZIONE delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Documento allegato al

Regolamento comunale per il conferimento e la graduazione delle Posizioni Organizzative

approvato con Delibera della Giunta comunale n. 50 del 08/05/2019



L'articolo 15, secondo comma, del CCNL 21/05/2018 prevede che la graduazione delle posizioni organizzative avvenga sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita.

Da ciò l'esigenza di definire una metodologia in grado di esprimere la coerenza tra la rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e la relativa retribuzione, con particolare riferimento alla complessità, autonomia, responsabilità e strategicità proprie del Settore di competenza.

Alla data di entrata in vigore del richiamato CCNL 21/05/2018 era già in vigore presso questo Ente un metodo di graduazione (pesatura) delle singole posizioni organizzative utilmente applicato nel corso del tempo.

Per tale motivo il sistema che qui si va a individuare ricalca quello previgente nel suo impianto generale, a parte qualche intervento correttivo/integrativo in ordine agli elementi di valutazione. In particolare il sistema di graduazione prevede quanto segue:

## **1 - ELEMENTI DI VALUTAZIONE**

Sono stati individuati i seguenti 5 elementi di valutazione o macro categorie, tali da rappresentare la complessità della singola posizione organizzativa; alcuni elementi sono a loro volta articolari in sub elementi:

### **A) Complessità organizzativa e operativa**

Riguarda per un verso la composizione della struttura operativa di cui si assume la responsabilità: la composizione va valutata con riferimento al grado di articolazione degli uffici nonché alla numerosità dei dipendenti assegnati ed alla loro qualificazione professionale con particolare attenzione alla presenza di personale ascritto alla cat. D, con esclusione del soggetto incaricato.

Per altro verso deve essere considerata la complessità dei processi decisionali con riferimento alla programmazione, agli aspetti procedurali, al prodotto finale ed al quadro normativo di riferimento; a titolo esemplificativo: grado di complessità della programmazione (se trattasi di programmazione di base o ordinaria, rilevante ovvero particolarmente complessa); numero e complessità dei processi (se trattasi di processi standardizzati, con ordinaria complessità ovvero caratterizzati da rilevante complessità gestionale); livello di specializzazione richiesto.

### **B) Complessità relazionale**

Riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni interne coinvolte nei procedimenti attinenti alle funzioni assegnate: le relazioni rilevanti sono quelle con gli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio), con gli altri Settori dell'Ente e con i controlli interni quali l'Organo di revisione contabile e l'Organismo Indipendente di Valutazione o analogo (se trattasi di prevalenza di relazioni ordinarie o sporadiche, ordinarie o frequenti, dinamiche o complesse).

Riguarda anche il complesso e l'intensità delle relazioni esterne coinvolte nei procedimenti attinenti alle funzioni assegnate: le relazioni rilevanti sono quelle con gli utenti, gli stakeholders, le associazioni di categoria, i sindacati, gli Enti o uffici esterni (se trattasi di prevalenza di relazioni ordinarie o sporadiche, ordinarie o frequenti, dinamiche o complesse).

### **C) Responsabilità finanziaria**

Riguarda la rilevanza dei budget complessivamente gestiti a livello di entrata e di spesa.

### **D) Responsabilità, rischio e contenzioso**

Riguarda il livello di responsabilità civile, amministrativa e contabile connessa al Settore di riferimento, in relazione agli interessi coinvolti ed al grado di incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti dei destinatari interni o esterni.

## **E) Strategicità**

Riguarda la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato ed alla complessiva attività dell'Ente (prevalenza di processi implicanti un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione, implicanti un rilievo significativo, implicanti un rilievo speciale).

I predetti elementi di valutazione, unitamente ai punteggi di cui al successivo punto 2), risultano e sono riepilogati nella Scheda denominata “**Scheda A - graduazione delle Posizioni Organizzative**”.

## **2 - PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE**

In relazione a ciascuno degli elementi di valutazione come sopra individuati, è stabilito un *range* di punteggio compreso tra un valore minimo e massimo.

All'interno del predetto *range*, i soggetti competenti esprimono la propria valutazione assegnando il relativo punteggio.

## **3 - SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE**

I soggetti deputati alla valutazione e le modalità della stessa sono individuati nell'art. 7 del Regolamento.

## **4 - FASCE**

Con delibera di Giunta comunale n. 38/2014, nell'ambito di un più generale processo riorganizzativo della struttura comunale, al fine di specificare il sistema di pesatura a suo tempo adottato (delibera di Giunta comunale n. 134 del 30/12/2010), sono stati definiti i valori di indennità di retribuzione delle Posizioni Organizzative corrispondenti ai punteggi risultanti dalla suddetta valutazione, in modo particolare prevedendo l'articolazione degli stessi in fasce ed in maniera distinta a seconda che si riferissero a personale ascritto alla cat. D o a personale ascritto alla cat. C.

Con delibera di Giunta comunale n. 61/2018, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 21/05/2018 che ha modificato, tra l'altro, i valori minimi e massimi dell'indennità di posizione, in attesa della definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, sono stati aggiornati i predetti valori corrispondenti alle fasce di punteggio a suo tempo individuate.

Si rammenta, in particolare, che l'art. 10 del CCNL 31/03/1999 prevedeva che l'importo della retribuzione potesse variare da un minimo di € 5.164,57 ad un massimo di € 12.911,42 per le cat. D mentre l'art. 11 del medesimo CCNL da un minimo di € 3.098,74 ad un massimo di € 7.746,85 per le cat. C e B.

L'art. 15 del CCNL 21/05/2018 aggiorna i predetti valori rispettivamente da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 per le cat. D e da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 per le cat. C e B nei casi residuali in cui sia possibile tale attribuzione.

L'articolazione in fasce ed i relativi valori, risultano e sono riepilogati nella Scheda denominata “**Scheda B - Fasce di valore per l'attribuzione dell'indennità di posizione**”.

## **5 - DETERMINAZIONE DELLA INDENNITA' DI POSIZIONE**

All'esito del processo di graduazione, nei termini e nei modi ivi individuati, ad ogni singola Posizione Organizzativa è attribuito un punteggio complessivo e definitivo che si inserisce in una delle fasce individuate nella Scheda B.

Il valore della indennità di posizione connessa con la singola Posizione Organizzativa è pertanto individuato in quello corrispondente, per la categoria di ascrizione, alla fascia di pertinenza.

## **6 - APPLICAZIONE**

Tenuto conto di quanto prescrive l'art. 7 del Regolamento, in sede di prima applicazione del presente Sistema di graduazione, è necessario avviare il processo di graduazione in ordine a tutte le Posizioni Organizzative esistenti e corrispondenti ai Settori di massima articolazione in cui è organizzata la struttura comunale.

Altresì, a fronte di variazioni delle funzioni attribuite alle Posizioni Organizzative ed in caso di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal Regolamento, la Giunta procede ad una nuova graduazione delle stesse, con le modalità ivi individuate.

Resta inteso che il processo di graduazione andrà attivato, sia pur limitatamente alle Posizioni Organizzative coinvolte, ogni qual volta ci sia una modifica dei Settori di massima articolazione della struttura comunale, sia nel caso di istituzione di nuovi Settori che nell'ipotesi di accorpamento o di trasferimento di rilevanti competenze.



## SCHEDA A - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le Posizioni Organizzative sono graduate applicando i seguenti elementi ed assegnando a ciascuno di essi il punteggio massimo attribuibile, a sua volta ripartito tra i sub elementi individuati:

	Elementi di valutazione	Sub elementi	Punteggio attribuibile
<b>A</b>	<b>Complessità organizzativa e operativa</b> (max punti 40)	1. Risorse umane assegnate al Settore in relazione alla quantità e tipologia delle stesse	da 0 a 10
		2. Articolazione del Settore in Uffici	da 1 a 8
		3. Complessità del processo di programmazione	da 1 a 8
		4. Complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali	da 1 a 8
		5. Complessità del quadro normativo di riferimento	da 1 a 6
<b>B</b>	<b>Complessità relazionale</b> (max punti 20)	1. Complessità e intensità delle relazioni interne	da 1 a 10
		2. Complessità e intensità delle relazioni esterne	da 1 a 10
<b>C</b>	<b>Responsabilità finanziaria</b> (max punti 15)	1. Consistenza del budget gestito a livello di entrata e di spesa	da 1 a 15
<b>D</b>	<b>Responsabilità, rischio e contenzioso</b> (max punti 10)	1. Livello di responsabilità civile, amministrativa, contabile	da 1 a 10
<b>E</b>	<b>Strategicità</b> (max punti 15)	1. Rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato e della complessiva attività dell'Ente	da 1 a 15



**SCHEDA B - FASCE DI VALORE**  
**PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE**

<b>FASCIA PUNTEGGIO</b>	<b>INDENNITA' CAT. D</b> valori espressi in €	<b>INDENNITA' CAT. C o B</b> valori espressi in €
8 - 16	5.000,00 <i>(già 5.164,57)</i>	3.000,00 <i>(già 3.098,74)</i>
17 - 25	6.100,00 <i>(già 6.025,33)</i>	3.650,00 <i>(già 3.615,19)</i>
26 - 34	7.200,00 <i>(già 6.886,09)</i>	4.300,00 <i>(già 4.131,64)</i>
35 - 43	8.300,00 <i>(già 7.746,85)</i>	4.950,00 <i>(già 4.648,09)</i>
44 - 52	9.400,00 <i>(già 8.607,61)</i>	5.600,00 <i>(già 5.164,54)</i>
53 - 61	10.500,00 <i>(già 9.468,37)</i>	6.250,00 <i>(già 5.680,99)</i>
62 - 70	11.600,00 <i>(già 10.329,13)</i>	6.900,00 <i>(già 6.197,44)</i>
71 - 79	12.700,00 <i>(già 11.189,89)</i>	7.550,00 <i>(già 6.713,89)</i>
80 - 88	13.800,00 <i>(già 12.050,65)</i>	8.200,00 <i>(già 7.230,34)</i>
89 - 94	14.900,00 <i>(già 12.481,03)</i>	8.850,00 <i>(già 7.488,59)</i>
95 - 100	16.000,00 <i>(già 12.911,41)</i>	9.500,00 <i>(già 7.746,85)</i>