



*Comune di Arienzo*  
*Provincia di Caserta*  
*Piazza Sant'Agostino, 4 – 81021*  
*Tel.0823 805987– Fax 0823804619*  
*C . F . 8 0 0 0 7 2 7 0 6 1 6*

---

# REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

*(approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 12.02.2021)*

---

## **Art.1**

### **Campo di applicazione**

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. Possono essere incaricati della titolarità di posizione delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

## **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 e possono essere rinnovati con la medesima formalità, sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti. Detti incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.
3. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 1 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
4. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la 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.3**

### **Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative**

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL, 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. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà, 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.

#### **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 dei CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
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.

#### **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 CCNL2016-2018varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'ente definisce i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

#### **Art.6**

##### **Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione delle retribuzioni di posizione per i titolari di incarichi di posizione organizzativa si basa sui criteri descritti nell'allegata **Scheda A**. Essa è volta ad individuare il punteggio da attribuire a ciascuna posizione organizzativa ai fini della conseguente corresponsione della retribuzione di posizione. La graduazione avviene in base alla scomposizione ed analisi di ciascuna area di posizione organizzativa rispetto ad un sistema di indicatori quali-quantitativi di complessità e responsabilità. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione, dunque, viene attribuito un valore numerico (punteggio) equivalente alla somma dei valori riportati in corrispondenza di ciascun fattore di valutazione (indicatore). Il punteggio globale ottenuto da ciascuna posizione organizzativa, ossia la graduazione, costituisce il parametro di calcolo per la determinazione dell'indennità di posizione spettante a ciascuna posizione, come illustrato nel successivo comma 3.
2. Per i dipendenti di categoria D la retribuzione di posizione è compresa tra un valore minimo di € 5.000,00 ed un valore massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità.

Per i dipendenti di categoria C la retribuzione di posizione è compresa tra un valore minimo di €3.000,00 ed un valore massimo di € 9.500,00annui lordi per 13 mensilità.

3. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo del fondo per posizioni organizzative stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato che sono corrisposte a carico dei bilanci dell'ente. In particolare ogni importo economico da attribuire alla singola PO si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla PO.

4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 20 %del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

5. In caso di convenzione l'ente che riceve il dipendente titolare di posizione organizzativa in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, una maggiorazione del 20% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.

6. **La graduazione delle posizioni organizzative**,determinata in base ai parametri di cui all'allegata **Scheda A**, è di competenza della Giunta, con il supporto del Segretario Comunale. Essa consiste nella individuazione dei criteri quali-quantitativi (indicatori) in base ai quali classificare le attività svolte da ciascuna posizione organizzativa ed in funzione dei quali attribuire un punteggio parziale entro un *range* di valori pre determinato.

7. **La pesatura delle posizioni organizzative**,effettuata nel rispetto degli indicatori riportati nell'allegata**Scheda A**,è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).Essa si sostanzia nell'attribuzione a ciascuna posizione organizzativa di un "*peso*", ossia di un valore globale pari alla somma dei valori attribuiti a ciascun indicatore quali-quantitativo secondo cui è valutata ogni p.o.

La pesatura delle posizioni organizzative viene proposta al Sindaco che la recepisce nel **decreto** sindacale di nomina dei titolari di P.O.

8. 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 del CCNL 21.05.2018.

9. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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;
- e) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- f) 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'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

## **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. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL, ove 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, 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.
4. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta, nell'ambito della retribuzione di risultato, l'attribuzione 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.

5. La revoca dell'incarico comporta la 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.

6. In caso di revoca anticipata l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

## **Art.8**

### **Valutazione annuale (retribuzione di risultato)**

1. L'Ente per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destina a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento e che sono corrisposte a carico del proprio bilancio.

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in base ai criteri indicati nell'allegata **Scheda B**.

3. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

4. 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**

### **Regime orario**

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

## **Art. 10**

### **Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.
3. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", "sotto sezione di 1° livello "Disposizioni generali" – sotto sezione di 2° livello "Atti generali", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

## SCHEMA "A"

### Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative (allegato alla delibera di G.C. n. 23 del 12.02.2021)

Criterio	SPECIFICA DELLA GRADUAZIONE	PUNTEGGIO	
		Min	Max
<b>A</b>  <b>Collocazione nella struttura</b>	Unità operativa caratterizzata da elevato grado di specializzazione e affidamento di funzioni plurime e attività gestionali contraddistinte per la loro elevata complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di elevato contenuto e rilevanza strategica per l'Ente .ovvero caratterizzata da un'elevato grado di autonomia gestionale e con funzioni di coordinamento e vigilanza sull'intera attività dell'Ente.	<b>21</b>	<b>30</b>
	Unità operativa caratterizzata da rilevante grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l'Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategia per l'Ente e/o rilevante qualificazione professionale.	<b>11</b>	<b>20</b>
	Unità operativa caratterizzata da adeguato grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l'Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategia per l'Ente e/o rilevante qualificazione professionale.	<b>1</b>	<b>10</b>
<b>B</b>  <b>Complessità organizzativa</b>	Unità operativa caratterizzata da elevato grado di complessità organizzativa.	<b>16</b>	<b>20</b>
	Unità operativa caratterizzata da rilevante grado di complessità organizzativa.	<b>8</b>	<b>15</b>
	Unità operativa caratterizzata da adeguato grado di complessità organizzativa.	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>C</b>  <b>Responsabilità gestionali</b>	Elevata entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero elevata eterogeneità delle attività e capacità progettuale e propositiva.	<b>16</b>	<b>20</b>
	Rilevante entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero considerevole eterogeneità delle attività e notevole capacità progettuale e propositiva.	<b>8</b>	<b>15</b>
	Adeguate entità delle risorse umane finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero consistente eterogeneità delle attività e limitata capacità progettuale e propositiva.	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>D</b>  <b>Qualificazione professionale</b>	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	<b>21</b>	<b>30</b>
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	<b>11</b>	<b>20</b>
	Adeguate grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	<b>1</b>	<b>10</b>
<b>Punteggio complessivo</b>			<b>100</b>

Una volta determinato il "peso" di ciascuna posizione attraverso l'attribuzione del punteggio complessivo, ottenuto dalla somma dei punteggi parziali relativi agli indicatori A, B C e D,

ciascuna posizione organizzativa percepirà un'indennità di posizione determinata nel modo seguente.

Per i dipendenti di categoria D la retribuzione di posizione è compresa tra un valore minimo di € 5.000,00 ed un valore massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità.

Per i dipendenti di categoria C la retribuzione di posizione è compresa tra un valore minimo di € 3.000,00 ed un valore massimo di € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità.

L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo del fondo per posizioni organizzative stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti. In particolare ogni importo economico da attribuire alla singola PO si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla PO.

## **SCHEDA "B"**

### **Valutazione dell'attività svolta ai fini del riconoscimento dell'indennità del risultato (allegato G.C. n. 23 del 12.02.2021)**

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di posizione organizzativa, è soggetto a specifica e periodica valutazione, con cadenza annuale.
2. La valutazione viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). In relazione alle attività svolte ed ai risultati conseguiti, l'OIV, con adeguata motivazione e sulla base di specifici reports di rilevazione, attribuisce un punteggio fino a 100. La valutazione è da considerarsi positiva se il dipendente riporta un punteggio non inferiore a 60.
3. I criteri cui sarà parametrato il giudizio sono i seguenti:

Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta, o da analoghi strumenti di programmazione.	Max. pt. 30
Grado di capacità di promuovere la qualità dei servizi offerti nel rispetto dei termini procedurali, della correttezza tecnico - amministrativa degli atti, dei provvedimenti e dei pareri proposti, adottati e resi, senza eccessivi formalismi.	Max. pt. 20
Grado di funzionalità della struttura cui il titolare di p.o. è preposto e del corretto impiego delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate.	Max. pt. 20
Capacità di relazioni all'interno e all'esterno della struttura, attraverso un fattivo spirito collaborativo nei confronti di Amministratori, colleghi e utenti.	Max. pt. 10
Grado di coinvolgimento nei processi dell'Amministrazione e capacità propositive e proattive.	Max. pt. 20

4. La valutazione positiva dà titolo alla conferma nell'incarico ricoperto ed alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura stabilita dal successivo articolo.

5. In caso di valutazione negativa, prima della sua formalizzazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia. Il procedimento è avviato con la contestazione al dipendente delle mancanze che potrebbero dar luogo alla revoca e concedendo al dipendente stesso un termine non inferiore a 10 giorni per controdedurre.

6. La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente, viene comunicata al Sindaco il quale, su conforme parere del Segretario Comunale, con proprio provvedimento revoca l'incarico. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.

7. L'esito della valutazione periodica è comunicato al dipendente ed è riportato nel suo fascicolo personale. Avverso l'esito della valutazione è ammesso ricorso, che viene deciso con le procedure di cui ai precedenti commi 7 e 8, ove la valutazione complessiva sia inferiore a 85 punti.

8. La retribuzione di risultato spetta:

- Nella misura intera se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente periodo, un punteggio compreso tra 85 e 100 punti;
- Nella misura del 75% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 70 e 84 punti;
- Nella misura del 50% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 60 e 69 punti.