



**COMUNE DI CORBARA**  
**PROVINCIA DI SALERNO**

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

*Approvato con delibera di Giunta Comunale n.47 del 27/05/2015*

## INDICE

<b>Art.1 Campo di applicazione .....</b>	<b>Pag.3</b>
<b>Art.2 Strutture apicali e posizioni organizzative .....</b>	<b>Pag.3</b>
<b>Art.3 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato .....</b>	<b>Pag.3</b>
<b>Art.4 Criteri per la graduazione e il calcolo della retribuzione di posizione .....</b>	<b>Pag.3</b>
<b>Art. 5 Conferimento e revoca dell’incarico di posizione organizzativa .....</b>	<b>Pag.4</b>
<b>Art.6 Valutazione annuale .....</b>	<b>Pag.4</b>
<b>Art. 7 Norme finali .....</b>	<b>Pag.5</b>
<b>Allegato”A”</b>	
<b>Pesatura Posizione Organizzativa – Criteri oggettivi per attribuzione retribuzione di posizione .....</b>	<b>Pag.6</b>
<b>Allegato “B”</b>	
<b>Metodologia per la determinazione dei “valori economici” della retribuzione di posizione alle P.O. ....</b>	<b>Pag.8</b>

## **Art. 1**

### **Campo di applicazione**

1. Il presente Regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa ai sensi del combinato disposto degli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL del Comparto Regioni-Enti Locali 31.03.1999 e successive modifiche ed integrazioni.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

## **Art. 2**

### **Strutture apicali e posizioni organizzative**

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale (incarico che può essere attribuito agli appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale) si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

## **Art. 3**

### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

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 dai vigenti contratti collettivi nazionali, compreso il compenso per lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. La retribuzione di risultato può essere corrisposta solo a seguito di positiva valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati conseguiti, facendo applicazione del Sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Ente.

## **Art.4**

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

1. I criteri (articolati in "parametri", "variabili", "indicatori" e "punteggio disponibile") per la graduazione della retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa sono contenuti nell'Allegato A) del presente Regolamento.

2. La pesatura delle posizioni organizzative è di competenza del Nucleo di valutazione/O.I.V. ed è effettuata nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A).
3. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione alle posizioni organizzative avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B) del presente Regolamento.
4. La pesatura viene proposta al Sindaco, che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di posizione organizzativa.
5. 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, in un successivo atto, integrativo dell'iniziale decreto sindacale di nomina, viene recepita la pesatura del Nucleo di valutazione/O.I.V.

### **Art.5**

#### **Conferimento e revoca dell'incarico di posizione organizzativa**

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa del Comune, delle attribuzioni facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni ed 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 appartenente alla categoria D.
2. Negli atti di conferimento dell'incarico è stabilito l'importo della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri stabiliti all'articolo 4 del presente Regolamento, fatta salva l'ipotesi di cui al citato articolo 4, ultimo comma.
3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti per un periodo massimo pari a mesi 12 e, comunque, per un periodo non superiore all'anno solare; essi sono rinnovabili annualmente sino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco. Gli incarichi possono essere revocati prima della loro scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi e/o a seguito di interventi modificativi della dotazione organica ai sensi e per gli effetti dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dell'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e/o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
4. In caso di revoca dell'incarico il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

### **Art. 6**

#### **Valutazione annuale**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di

valutazione/O.I.V., in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione approvato dall'Ente.

2. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa, secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione.

#### **Art. 7**

#### **Norme finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

## ALLEGATO "A"

### PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

**RESPONSABILE** \_\_\_\_\_

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
<b>Strategicità della posizione Punti 25</b>	<b>NESSUNA</b>	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, e nel Piano Esecutivo di Gestione	<b>0 - 25</b>	
<b>Livello di responsabilità  Punti 30</b>	<b>RESPONSABILITA' GIURIDICA</b>	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	<b>0 - 10</b>	
	<b>RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA</b>	Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	<b>0 - 10</b>	
	<b>RESPONSABILITA' ECONOMICA</b>	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	<b>0 - 10</b>	

<b>Complessità della struttura organizzativa gestita</b>  <b>Punti 30</b>	<b>Articolazione attività gestite</b>	Quantità elevata di attività omogenee	<b>4</b>	
		Quantità media di attività omogenee	<b>6</b>	
		Quantità minima di attività omogenee	<b>10</b>	
	<b>Il sistema normativo di riferimento</b>	Non turbolento	<b>0</b>	
		Turbolento	<b>4</b>	
	<b>Complessità attività</b>	Atti ripetitivi	<b>4</b>	
		Atti parzialmente ripetitivi	<b>7</b>	
		Atti non ripetitivi	<b>10</b>	
	<b>Destinatari delle attività della posizione</b>	Prevalentemente interni	<b>2</b>	
		Sia interni che esterni	<b>4</b>	
Prevalentemente esterni		<b>6</b>		
<b>Professionalità richiesta</b>  <b>Punti 15</b>	<b>Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati</b>		<b>15</b>	
	<b>Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati</b>		<b>10</b>	
	<b>Equo grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati</b>		<b>8</b>	
			<b>100</b>	

## ALLEGATO "B"

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Da 60 a 65 punti	5.164,57
Da 66 a 70 punti	6.200,00
Da 71 a 75 punti	7.500,00
Da 75 a 80 punti	8.500,00
Da 81 a 85 punti	9.000,00
Da 86 a 90 punti	10.000,00
Da 91 a 95 punti	11.000,00
Da 96 a 100 punti	12.911,42