



**COMUNE DI MACERATA FELTRIA**  
Provincia di Pesaro e Urbino



---

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

*(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 14-05-2019)*

---

## PREMESSA

---

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle Posizioni Organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018.

Tale adeguamento deve essere effettuato, secondo il disposto dell'art. 13, comma 3, del CCNL, entro il 20 maggio 2019. La norma contrattuale, infatti, prevede che gli incarichi di Posizioni Organizzative già conferiti sulla base del previgente Contratto e ancora in essere al momento dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, possono proseguire o essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto, successivo alla determinazione delle procedure e dei criteri generali di conferimento, comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del CCNL, dunque entro il 20 maggio p.v.

L'articolo 13 del CCNL istituisce l'Area delle posizioni organizzative, cioè posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- 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.

La revisione delle tipologie di Posizione Organizzativa (con il sistema di graduazione degli incarichi e delle funzioni) è rivolta a valorizzare *“l'effettivo esercizio di responsabilità sia di carattere professionale che gestionale, anche con obiettivi di presidio di nuove aree di complessità tecnica e/o organizzativa non riservate alla funzione dirigenziale, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili allo scopo” (Atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL del comparto delle Funzioni locali – triennio 2016/2018).*

Nella formulazione del presente schema di regolamento i richiamati criteri sono, quindi, considerati elementi in grado di rappresentare, in maniera quanto più puntuale possibile, la sostanza di ciascuna posizione con riguardo ai criteri definiti dal CCNL di *“complessità nonché rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa”*.

Secondo le nuove disposizioni di contratto nazionale, ciascun ente stabilisce la graduazione sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

## **Art. 1 - Campo di applicazione**

---

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri 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.

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

---

1. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un Settore istituito all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Macerata Feltria, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
  - a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (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" (detta P.O. di Alta Professionalità).
2. Possono essere incaricati della titolarità di Posizione Organizzativa esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dai contratti collettivi nazionali e da disposizioni di legge alle condizioni ivi indicate.
3. La Giunta Comunale individua il numero dei Settori che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'ente ed istituiscono le relative Posizioni Organizzative.
4. L'istituzione dell'area delle Posizioni Organizzative presuppone che venga assegnata agli incarichi un'elevata responsabilità di prodotto e di risultato. In particolare il titolare di PO avrà:
  - a) responsabilità di servizi del settore cui è preposto;
  - b) direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
  - c) gestione delle risorse strumentali assegnate;
  - d) predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio.Svolgerà, inoltre, tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.

## **Art. 3 – Conferimento e durata dell'incarico di posizione organizzativa**

---

1. Gli incarichi di Responsabile di Posizione Organizzativa sono conferiti dal Sindaco, con proprio atto scritto e motivato, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art. 13 del CCNL 21.05.2018.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico è stabilito l'importo della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri di cui al presente regolamento.
3. La durata dell'incarico non può essere superiore a 3 anni, salvo il caso di cessazione del titolare per altre cause (recesso dal servizio, collocamento a riposo d'ufficio, ecc.) e non può essere inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere. In sede di prima applicazione della presente disciplina il conferimento al nuovo titolare avviene fino alla fine dell'anno di riferimento.
4. Gli incarichi di Responsabile di Posizione Organizzativa possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

## **ART. 4 - Sostituzione e revoca dell'incarico di posizione organizzativa**

---

1. Gli incarichi Responsabile di Posizione Organizzativa possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza a valutazione negativa della performance individuale. In questi casi l'Ente, prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. 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.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, il Sindaco, con proprio provvedimento provvede ad attribuire la competenza della gestione della specifica struttura, in alternativa:
  - *ad interim* ad un altro titolare di Posizione Organizzativa, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dal presente regolamento;
  - ad altro dipendente avente i requisiti, all'interno del Settore interessato;
  - al Segretario Comunale.
4. L'affidamento dell'incarico *ad interim* ad un titolare di Posizione Organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per quella oggetto dell'incarico stesso.

## **Art. 5 - Regime orario**

---

1. L'orario di lavoro del titolare di Posizione Organizzativa 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, 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. 6 – Trattamento economico accessorio del titolare di posizione organizzativa**

---

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.
2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21-05-2018 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 21-05-2018, 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, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.
3. Gli importi, minimo e massimo, corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL del 21-05-2018. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene, secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento.
4. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune entro i limiti di finanza pubblica previsti dalla legge.
5. L'eventuale incremento delle risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative è oggetto di contrattazione decentrata (ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera u), CCNL 21.5.2018), ove implicante una riduzione del fondo di cui all'art. 67 su citato, al fine dell'osservanza dei limiti normativi relativi al contenimento della spesa di personale afferente alla componente accessoria.

## **Art. 7 - Criteri per la graduazione e valorizzazione delle funzioni**

1. La proposta del punteggio di pesatura delle singole Posizioni Organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di valutazione sentito il Segretario Comunale.
2. La graduazione delle Posizioni organizzative avviene attraverso l'elaborazione di criteri che tengono conto della rilevanza del ruolo assegnato alla Posizione Organizzativa e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità; essa è effettuata nel rispetto degli indicatori riportati nell'allegato A) al presente regolamento.
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 A) al presente regolamento.
4. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni Organizzative dell'ente. In caso di variazioni delle funzioni attribuite alle Posizioni Organizzative, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di

valutazione considerati dal presente Regolamento, si procede ad una nuova graduazione delle stesse.

5. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di Posizione Organizzativa.
6. Qualora l'importo stanziato a bilancio non sia sufficiente a remunerare gli importi della retribuzione di posizione, così come definiti ai sensi dei precedenti commi del presente articolo, gli stessi verranno proporzionalmente ridotti fino a raggiungere la capienza dello stanziamento. Lo stesso avviene in caso di superamento dei limiti di finanza pubblica.

## **Art. 8 – Valutazione del titolare di posizione organizzativa e retribuzione di risultato**

---

6

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito l'incarico di Posizione Organizzativa sono valutati annualmente, a norma dell'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009, dal Nucleo di Valutazione (sentito il Segretario Comunale) sulla base del vigente *Sistema di valutazione delle Performance individuale dei Responsabili di Settore del Comune di Macerata Feltria*.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/5/2018.
3. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.
4. Prima di procedere, invece, alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

## **Art. 9 - Incarichi ad interim**

---

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura è definita nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/5/2018.

## **Art. 10 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti**

---

1. E' possibile conferire l'incarico di Posizione Organizzativa, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, anche a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza per quanto previsto all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001.
2. E', altresì, possibile conferire l'incarico di Posizione Organizzativa anche a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato di cui al comma 1 di altri enti, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004, o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018.
3. Nell'ipotesi di cui al punto precedente, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.05.2018, il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi, può essere incrementato di un valore percentuale che dovrà essere definito nell'atto di attribuzione dell'incarico di Posizione Organizzativa, per un importo non superiore al 30% del valore della stessa nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018. Ai fini del calcolo della maggiorazione

predetta, si tiene conto della seguente formula matematica: [ indennità di posizione prevista : 36 ore settimanali (ipotesi a tempo pieno) x n. di ore sett. di lavoro da svolgere presso questo comune ] x percentuale di incremento/100. Il valore economico della Posizione Organizzativa è definito nei provvedimenti che ciascun Sindaco dovrà adottare, nel rispetto dei criteri fissati nei propri Regolamenti.

## **Art. 11 - Disposizioni 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 on-line 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 trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla sua entrata in vigore.

# REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA GRADUAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - ALLEGATO A)

## Graduazione delle Posizioni Organizzative e fasce retributive

La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti quattro criteri che tengono conto della rilevanza del ruolo assegnato alla Posizione Organizzativa e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità:

- **assegnazione personale** (valore numerico delle risorse umane, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, assegnate al Settore e gestite dal responsabile con riferimento al dato dell' 01.01 dell'anno di conferimento dell'incarico);
- **sistema delle relazioni** (sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne (ampiezza e rapporti con C.C., G.C., Assessori, Segretario, Revisore dei conti, Nucleo di Valutazione, ecc.) che esterne (Ministeri, Prefetture, Regione, Provincia, Commissioni tributarie, Organizzazioni Sindacali, cittadini, società partecipate, tesoreria comunae, fornitori, ecc.) coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");
- **dimensione economica** (valore espresso in euro della Spesa del PEG previsto e assegnato a ciascun responsabile nel periodo di riferimento);
- **responsabilità e complessità organizzativa** (sono considerate la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione organizzativa in relazione alla complessità gestionale, qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale, quali ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria; sono valutati il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività, il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste, l'esigenza di coordinamento dei processi/attività; infine, è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato).

I criteri di cui sopra vengono sviluppati utilizzando le seguenti scale di valutazione, con valore massimo complessivamente ottenibile pari a 100, graduate su livelli che esprimono la rilevanza della posizione organizzativa:

— **ASSEGNAZIONE PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 18 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Da 0 a 2 dipendenti	Da 0 a 6 punti
Da 3 a 4 dipendenti	Da 7 a 12 punti
Da 5 a 6 dipendenti	Da 13 a 18 punti
Oltre i 6 dipendenti	18 punti

- **SISTEMA DELLE RELAZIONI: PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI**  
( Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione sul sistema delle relazioni)

— **DIMENSIONE ECONOMICA: PUNTEGGIO MASSIMO 40 PUNTI**



<i>INDICATORE</i>	<i>PESATURA</i>
Fino a 600.000 Euro	10 punti
Da 600.001 Euro a 900.000 Euro	Da 11 a 19 punti
Da 900.001 Euro a 1.200.000 Euro	Da 20 a 25 punti
Da 1.200.001 Euro a 1.800.000 Euro	Da 26 a 30 punti
Da 1.800.001 Euro a 2.500.000 Euro	Da 31 a 36 punti
Oltre 2.500.000 di Euro	Da 36 a 40 punti

— **RESPONSABILITA' E COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA: PUNTEGGIO MASSIMO 22 PUNTI**

<i>INDICATORE</i>	<i>PESATURA</i>
Complessità amministrativa, rilevanza strategica e conoscenze tecnico/professionali	Massimo 12 punti
Responsabilità	Massimo 10 punti

Le risultanze delle operazioni di cui al punto precedente sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione da riconoscersi, a ciascun titolare di Posizione Organizzativa, nell'ambito e nel rispetto dei limiti contrattuali minimo di € 5.000,00 e massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, come segue:

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
fino a punti 60	5.000,00 euro
da punti 61 a punti 69	da 5.001,00 euro a 7.500,00 euro
da punti 70 a punti 79	da 7.501,00 euro a 10.000,00 euro
da punti 80 a punti 90	da 10.001,00 euro a 12.500,00 euro
da punti 91 a punti 100	da 12.501,00 Euro a 16.000,00 euro

Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, del CCNL del 21-05-2018 l'importo della retribuzione di posizione, come sopra definita, viene riparametrato tenendo conto dei limiti minimo di € 3.000,00 e massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità come segue:

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
fino a punti 60	3.000,00 euro
da punti 61 a punti 69	da 4.001,00 euro a 5.500,00 euro
da punti 70 a punti 79	da 5.501,00 euro a 7.000,00 euro
da punti 80 a punti 90	da 7.001,00 euro a 7.999,99 euro
da punti 91 a punti 100	da 8.000,00 Euro a 9.500,00 euro