



**COMUNE DI RIVOLI VERONESE**

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

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

**ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE  
DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018  
DEL 21.05.2018**

**Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.28 del.20/05/2019**

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

**INDICE**

**PARTE I**



## **COMUNE DI RIVOLI VERONESE**

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

### **CRITERI PER IL CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**ART.1 CAMPO DI APPLICAZIONE**

**ART.2 ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**ART.3 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**ART.4 DURATA, RINNOVO E REVOCA DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**ART.5 INCARICO DI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AD INTERIM**

**ART.6 INCARICO DI P.O. A DIPENDENTE UTILIZZATE A TEMPO PARZIALE SULLA BASE DI CONVENZIONE CON ALTRO ENTE**

### **PARTE II**

#### **PESATURA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**ART.7 TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

**ART.8 CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE: PRESCRIZIONI METODOLOGICHE**

**ART.9 DISPOSIZIONI FINALI**

**ALLEGATO A**



## COMUNE DI RIVOLI VERONESE

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

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

#### PARTE I

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

#### ART. 1

#### CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento definisce i criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione (pesatura) delle Posizioni Organizzative (P.O.) ai sensi dell'art.14 del CCNL 21.05.2018. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni di lavoro che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di una struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018.
2. Le risorse destinate a remunerare le indennità, di posizione e risultato, spettanti ai titolari di posizione organizzativa, anche dopo l'aggiornamento dei valori minimi e massimi secondo quanto previsto nell'art. 15, comma 2, del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, devono complessivamente osservare, sommate alle risorse confluenti nei fondi per la contrattazione integrativa, di cui all'art. 67 del medesimo CCNL, il limite di finanza pubblica posto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.
3. Il fondo incentivante e le risorse per indennità di posizione e di risultato, per quanto distinti, risultano quindi tra loro strettamente collegati, in quanto un'eventuale crescita dell'uno può essere compensata dalla diminuzione dell'altro; si è in presenza, in altri termini, di un sistema di "vasi comunicanti" (SS. RR. in sede di controllo n. 6/SSRRCO/CCN/18), che trova comunque un limite invalicabile nel rispetto del disposto di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
4. Il valore della spesa da considerare ai fini del rispetto del tetto per il trattamento accessorio delle posizioni organizzative è, pertanto, quello stanziato direttamente in bilancio sempre che il valore della stessa sia corrispondente al valore complessivo contrattualmente previsto da attribuire ai dipendenti titolari delle posizioni organizzative.
5. Ai sensi dell'art.11 (rubricato "*Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione*"), comma 1, del D.L. 14.12.2018 n. 135, convertito in Legge 11.2.2019 n. 12, il Comune di Rivoli Veronese col presente atto regolamentare prende atto che "*In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle*



## COMUNE DI RIVOLI VERONESE

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

*assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23". È pertanto consentito di non includere nel tetto di spesa del 2016 – oltre alle risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) e b) del CCNL del comparto funzioni locali del maggio 2018 (oggetto specifico della recente Delibera della Sezione delle Autonomie n. 19/SEZAUT/2018/QMIG) – le eventuali risorse addizionali previste dalle future tornate contrattuali.*

6. In caso di incapienza in bilancio delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione degli incarichi di P.O. istituite e/o istituende rispetto al totale potenziale derivante dalla somma dei relativi importi, quest'ultimi vengono riproporzionati con formula equitativa.

7. Il sistema di graduazione non costituisce uno strumento di valutazione dei dipendenti ma dei ruoli rivestiti all'interno dell'organizzazione aziendale. La graduazione delle posizioni organizzative è un meccanismo dinamico, suscettibile di revisione annuale in caso di mutamenti dell'organizzazione interna.

### ART.2

#### ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Il Comune di Rivoli Veronese – conformemente a quanto previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, di cui il presente atto regolamentare deve essere considerato un'appendice - istituisce ai sensi dell'art.13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 l'Area delle c.d. Posizioni Organizzative (P.O.). Con il termine **“Posizione Organizzativa”** si intende la posizione di lavoro che richiede, 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.

2. L'incarico di posizione organizzativa comporta le seguenti funzioni:

a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo al Settore/Area di competenza;

b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al Settore/Area di competenza;



## COMUNE DI RIVOLI VERONESE

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

- c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore/Area di competenza;
- d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della Legge n.241/90, se non delegati ai dipendenti del proprio Settore/Area;
- e) esercitare le attività di controllo connesse al ruolo.

### ART.3

#### CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. In conformità all'art. 17, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Rivoli Veronese, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 del predetto CCNL.
2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico, nel rispetto dei limiti minimo e massimo indicati nei commi seguenti, sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente, delineato nel successivo articolo 8.
3. Il conferimento dell'incarico di responsabilità di P.O., in conformità con quanto previsto dall'articolo 109, comma 2, del Decreto Legislativo 267/2000, è disposto con provvedimento scritto e motivato del Sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D.
4. 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 (Area/Settore), 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. Ai fini del conferimento dell'incarico di P.O., il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai predetti criteri. Nei Decreti di conferimento dell'incarico di P.O. è stabilito, tra l'altro, il compenso della retribuzione di posizione, quantificato secondo i criteri del presente regolamento.
5. L'importo della retribuzione di posizione in caso di incarico di Posizione Organizzativa conferito a personale della categoria D - ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018 - varia da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione effettuata in base al presente regolamento. Gli importi di cui sopra sono erogati in proporzione al tempo di lavoro prestato. In relazione alla minore durata della prestazione lavorativa rispetto alle 36 ore settimanali, l'Ente dovrà quindi procedere al riproporzionamento del valore della retribuzione di posizione ordinariamente connessa all'incarico



## COMUNE DI RIVOLI VERONESE

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

conferito. Diversamente ritenendo (prescindendo quindi dal riproporzionamento) si determinerebbe il paradosso di un incarico di posizione organizzativa retribuito allo stesso modo, sia se svolto a tempo pieno sia se svolto a tempo parziale.

6. In deroga a quanto previsto dal precedente comma 3, nel Comune di Rivoli Veronese, la cui dotazione organica prevede posti di categoria D, ove non dovessero risultare 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 all'uopo 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. Il Comune, ai sensi dell'art.17, comma 4, del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, può avvalersi della predetta 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.

7. L'importo della retribuzione di posizione in caso di incarico di Posizione Organizzativa conferito a personale della categoria C - ai sensi dell'art. 15, comma 3, del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018 - varia da un minimo di euro 3.000,00 ad un massimo di euro 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione effettuata in base al presente regolamento. Gli importi di cui sopra sono erogati in proporzione al tempo di lavoro prestato. In relazione alla minore durata della prestazione lavorativa rispetto alle 36 ore settimanali, l'Ente dovrà quindi procedere al riproporzionamento del valore della retribuzione di posizione ordinariamente connessa all'incarico conferito. Diversamente ritenendo (prescindendo quindi dal riproporzionamento) si determinerebbe il paradosso di un incarico di posizione organizzativa retribuito allo stesso modo, sia se svolto a tempo pieno sia se svolto a tempo parziale.

8. Come chiarito nel successivo art. 6, le posizioni organizzative possono essere conferite anche al personale di altro Ente utilizzato in convenzione ex art.30 TUEL o in scavalco d'eccedenza o in scavalco condiviso, anche se impiegato per un numero di ore inferiore rispetto a al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

9. L'attribuzione dell'incarico di P.O. è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

### ART.4

#### DURATA, RINNOVO E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi relativi all'area delle Posizioni Organizzative sono conferiti con atto scritto e motivato del Sindaco per un periodo minimo di anni 1e non superiore a 3 anni.



## **COMUNE DI RIVOLI VERONESE**

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

2. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.
3. Ai titolari di Posizione Organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento. Alla scadenza dell'incarico, pertanto, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
4. Gli incarichi di Posizione Organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.
5. 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, previo procedimento in contraddittorio ai sensi dell'art.14, comma 4, del CCNL Comparto Funzioni Enti Locali del 21 maggio 2018.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato. In caso di revoca, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
7. La durata dell'incarico di Posizione Organizzativa non deve necessariamente coincidere con quella del mandato amministrativo del Sindaco che ha provveduto alla nomina.

### **ART.5**

#### **INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AD INTERIM**

1. 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, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, ai sensi dell'art.15, comma 6, del CCNL Comparto Funzioni Enti Locali del 21 maggio 2018 l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.



## COMUNE DI RIVOLI VERONESE

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

### ART.6

#### **INCARICO DI P.O. A DIPENDENTE UTILIZZATO A TEMPO PARZIALE SULLA BASE DI CONVENZIONE CON ALTRO ENTE**

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di Posizione Organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ex art.30 TUEL, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale secondo la disciplina del c.d. scavalco condiviso già previsto dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/01/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'Ente di provenienza, per la quota di competenza, continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri di pesatura nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

- l'Ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, per la quota di competenza, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri di pesatura presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

2. Nell'ipotesi di scavalco condiviso le spese sostenute pro quota dall'ente di destinazione per la prestazione lavorativa condivisa con l'ente di appartenenza saranno da computarsi, in ogni caso, nella spesa per il personale ai sensi dell'art.1, commi 557, della Legge n.296/2006 e, conseguentemente, saranno soggette alle relative limitazioni.

3. È possibile conferire l'incarico di Posizione Organizzativa anche nel caso di ricorso all'istituto c.d. dello scavalco d'eccedenza di cui all'art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004. Tale incarico si può sommare a quello eventualmente attribuito presso l'ente di provenienza. Anche in questo caso, l'importo della retribuzione di posizione, una volta determinato in base ai criteri di cui al presente regolamento va riproporzionato al numero di ore di servizio presso l'Ente utilizzatore. La spesa sostenute dall'ente di destinazione per la prestazione lavorativa d'eccedenza rispetto a quella svolta dal dipendente presso l'Ente di appartenenza sarà parimenti da computarsi nella spesa per il personale ai sensi dell'art.1, commi 557, della Legge n.296/2006 e, conseguentemente, sarà soggetta alle relative limitazioni.

4. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali di cui al precedente art.4.



## COMUNE DI RIVOLI VERONESE

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

### PARTE II

#### PESATURA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

#### ART. 7

#### TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

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 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018.
2. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato, possono essere erogati, ricorrendone i presupposti, i trattamenti accessori menzionati nell'art. 18 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018.
3. Gli importi, minimo e massimo, della retribuzione di posizione corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, e riportati ai commi 5 e 7 del precedente articolo 3.
4. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione (pesatura), stabilite dal presente regolamento, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni di cui al successivo articolo 8, rendendo pertanto assolutamente oggettiva la determinazione delle indennità di posizione.
5. Ai sensi dell'art.15, comma 4, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, il capitolo di bilancio che finanzia le retribuzioni di posizione e risultato è costituito dalla somma delle risorse finanziarie a tal fine stanziata nell'anno 2016, con la specificazione che almeno il 15% di questa massa complessiva finanzia la retribuzione di risultato. Tutti gli incaricati di P.O. concorreranno tra loro per la ripartizione di questa quota, in funzione ovviamente del valore della valutazione ricevuta e senza alcuna garanzia che la retribuzione di risultato sia compresa tra un minimo ed un massimo percentuale della retribuzione di posizione.
6. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti, ai quali 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 ai sensi dell'art.15, comma 4, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018.



## COMUNE DI RIVOLI VERONESE

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

7. Per la quantificazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato rispetto al tetto del trattamento accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 occorre fare riferimento al principio di competenza. Il valore quindi da prendere in considerazione è quello che l'ente finalizza, stanziando, destina nel bilancio previsionale ai predetti istituti.

### ART.8

#### CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE: PRESCRIZIONI METODOLOGICHE

1. La graduazione (*id est* pesatura) delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione tra il minimo ed il massimo annuo lordo per 13 mensilità contrattualmente fissati. In particolare, l'importo della retribuzione di posizione nel caso di incarico di P.O. conferito a dipendente appartenente alla Cat. D varia da un minimo di euro 5000,00 ad un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a personale inquadrato in categoria C varia da un minimo 3.000,00 euro ad un massimo di 9.500,00 euro.

2. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità di cui all'Allegato "A" che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa. La graduazione è perciò il risultato della somma di punteggi ottenuti sulla base dell'elenco dei criteri individuati, tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa.

3. L'istruttoria tecnica ai fini della definizione del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione da corrispondere, è di competenza del Nucleo di valutazione, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento. Le operazioni di definizione del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative vengono effettuate anche tenendo conto anche dei limiti finanziari secondo la legislazione vigente.

4. Le risultanze delle operazioni di pesatura sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione da attribuire in base ai parametri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.:

- **PER IL PERSONALE INQUADRATO IN CATEGORIA D:** la graduazione tra l'importo minimo di € 5.000,00 e l'importo massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità è correlata alle seguenti fasce di punteggio:

	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
1	fino a 50	5.000,00
2	da 51 a 55	6.000,00
3	Da 56 a 60	7.000,00
4	Da 61 a 65	8.000,00



## COMUNE DI RIVOLI VERONESE

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

<b>5</b>	<b>Da 66 a 70</b>	<b>9.000,00</b>
<b>6</b>	<b>Da 71 a 75</b>	<b>10.166,00</b>
<b>7</b>	<b>Da 76 a 80</b>	<b>11.332,00</b>
<b>8</b>	<b>Da 81 a 85</b>	<b>12.498,00</b>
<b>9</b>	<b>Da 86 a 90</b>	<b>13.664,00</b>
<b>10</b>	<b>Da 91 a 95</b>	<b>14.830,00</b>
<b>11</b>	<b>Da 96 a 100</b>	<b>16.000,00</b>

- **PER IL PERSONALE INQUADRATO IN CATEGORIA C:** la graduazione tra l'importo minimo di € 3.000,00 e l'importo massimo di € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità è correlata alle seguenti fasce di punteggio:

	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
<b>1</b>	<b>fino a 50</b>	<b>3.000,00</b>
<b>2</b>	<b>Da 51 a 55</b>	<b>4.000,00</b>
<b>3</b>	<b>Da 56 a 60</b>	<b>5.000,00</b>
<b>4</b>	<b>Da 61 a 65</b>	<b>6.000,00</b>
<b>5</b>	<b>da 66 a 70</b>	<b>7.000,00</b>
<b>6</b>	<b>Da 71 a 75</b>	<b>7.416,00</b>
<b>7</b>	<b>Da 76 a 80</b>	<b>7.832,00</b>
<b>8</b>	<b>Da 81 a 85</b>	<b>8.248,00</b>
<b>9</b>	<b>Da 86 a 90</b>	<b>8.664,00</b>
<b>10</b>	<b>Da 91 a 95</b>	<b>9.080,00</b>
<b>11</b>	<b>Da 96 a 100</b>	<b>9.500,00</b>

5. Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a tre parametri. Tali parametri sono:

- Rilevanza organizzativa;
- Complessità organizzativa;
- Responsabilità economica, organizzativa e decisionale.

6. Ciascun parametro è, a sua volta, articolato in indicatori, in corrispondenza dei quali viene attribuito un punteggio, come risulta dall'allegato A. Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale, come risulta dal precedente prospetto.

7. Il risultato della pesatura è un'azione che si esercita senza conoscere le somme a disposizione dell'amministrazione per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, in modo particolare



## COMUNE DI RIVOLI VERONESE

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017. Il Nucleo di Valutazione, infatti, nella pesatura non è condizionato da tale importo.

Qualora il risultato della pesatura della retribuzione di posizione sia superiore alle somme a disposizione per tale indennità, si procederà a riduzione proporzionale delle somme individuate in relazione al punteggio attribuito dal Nucleo di Valutazione.

### ART.9 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti C.C.N.L. e C.C.D.I. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento deve essere considerata un'appendice.
2. Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dalla data stabilita nella relativa delibera di approvazione.

**Allegato "A"**



## COMUNE DI RIVOLI VERONESE

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

### CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PESO	PUNTI
<b>RILEVANZA ORGANIZZATIVA</b> max 20 punti	<b>Posizione nella struttura</b>	<input type="checkbox"/> Settore costituito da un solo servizio	2	
		<input type="checkbox"/> Settore costituito da due servizi	4	
		<input type="checkbox"/> Settore costituito da tre o più servizi	10	
	<b>Rilascio pareri e/o opposizione visti</b>	<input type="checkbox"/> Impatto contenuto (entro il 50% del totale degli atti adottati annualmente dall'Ente)	5	
		<input type="checkbox"/> Impatto rilevante (oltre il 50% del totale degli atti adottati annualmente dall'Ente)	10	
<b>COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA</b> max 40 punti	<b>Numero di dipendenti</b>	<input type="checkbox"/> Una unità (almeno con rapporto lavoro a tempo indeterminato 18 ore settimanali)	3	
		<input type="checkbox"/> Da due a tre unità	6	
		<input type="checkbox"/> Oltre le tre unità	10	
	<b>Complessità e continuità nel supporto agli organi politici</b>	<input type="checkbox"/> Supporto costante ma limitato alla attuazione degli obiettivi gestionali	5	
		<input type="checkbox"/> Supporto costante relativo anche alla definizione delle scelte istituzionali	10	
	<b>Ampiezza ed eterogeneità delle competenze</b>	<input type="checkbox"/> La posizione richiede competenze di tipo settoriale	3	
		<input type="checkbox"/> La posizione richiede competenze di tipo intersettoriale	6	
		<input type="checkbox"/> La posizione richiede competenze di tipo intersettoriale, di controllo e coordinamento sull'esercizio di funzioni diverse	10	
	<b>Tipologia di attività</b> (La posizione viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale).	<input type="checkbox"/> Atti ripetitivi	1	
		<input type="checkbox"/> Atti parzialmente ripetitivi	3	
		<input type="checkbox"/> Atti non ripetitivi (oltre il 50% del totale di quelli annualmente adottati dal Responsabile)	5	
	<b>Destinatari delle attività della posizione</b>	<input type="checkbox"/> Prevalentemente interni	1	
		<input type="checkbox"/> Sia interni che esterni	3	
		<input type="checkbox"/> Prevalentemente esterni	5	
	<b>RESPONSABILITÀ ECONOMICA, ORGANIZZATIVA E DECISIONALE</b> max 40 punti	<b>Valore globale delle somme gestite dal Responsabile</b>	<input type="checkbox"/> Fino al 25% delle spese correnti rispetto al totale	4
<input type="checkbox"/> Fino al 50% delle spese correnti rispetto al totale			8	
<input type="checkbox"/> Oltre il 50% delle spese correnti rispetto al totale			10	
<b>Responsabilità a rilevanza organizzativa</b>		<input type="checkbox"/> Circoscritte allo svolgimento delle proprie mansioni con assenza di attività di coordinamento e controllo in altre Aree funzionali	5	
		<input type="checkbox"/> Relative ad attività e funzioni anche diverse ma relativamente omogenee per natura ed obiettivi. Significativa presenza di attività di coordinamento e controllo in altre Aree funzionali	10	
		<input type="checkbox"/> Relative anche ad attività e funzioni diverse per natura ed obiettivi. Rilevante ampiezza dell'attività di coordinamento e controllo in altre Aree funzionali	15	
<b>Responsabilità decisionale</b>		<input type="checkbox"/> Sufficienti margini interpretativi e limitato margine di manovra nella soluzione dei problemi	5	
		<input type="checkbox"/> Discreti margini interpretativi e discreto margine di manovra nella soluzione dei problemi	10	
		<input type="checkbox"/> Elevati margini interpretativi e elevato margine di manovra nella soluzione dei problemi	15	



## COMUNE DI RIVOLI VERONESE

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3

TOTALE

### FASCE RETRIBUZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA CAT.D

	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
<b>1</b>	<b>fino a 50</b>	<b>5.000,00</b>
<b>2</b>	<b>da 51 a 55</b>	<b>6.000,00</b>
<b>3</b>	<b>Da 56 a 60</b>	<b>7.000,00</b>
<b>4</b>	<b>Da 61 a 65</b>	<b>8.000,00</b>
<b>5</b>	<b>Da 66 a 70</b>	<b>9.000,00</b>
<b>6</b>	<b>Da 71 a 75</b>	<b>10.166,00</b>
<b>7</b>	<b>Da 76 a 80</b>	<b>11.332,00</b>
<b>8</b>	<b>Da 81 a 85</b>	<b>12.498,00</b>
<b>9</b>	<b>Da 86 a 90</b>	<b>13.664,00</b>
<b>10</b>	<b>Da 91 a 95</b>	<b>14.830,00</b>
<b>11</b>	<b>Da 96 a 100</b>	<b>16.000,00</b>

### FASCE RETRIBUZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA CAT.C

	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
<b>1</b>	<b>fino a 50</b>	<b>3.000,00</b>
<b>2</b>	<b>Da 51 a 55</b>	<b>4.000,00</b>
<b>3</b>	<b>Da 56 a 60</b>	<b>5.000,00</b>
<b>4</b>	<b>Da 61 a 65</b>	<b>6.000,00</b>
<b>5</b>	<b>da 66 a 70</b>	<b>7.000,00</b>
<b>6</b>	<b>Da 71 a 75</b>	<b>7.416,00</b>
<b>7</b>	<b>Da 76 a 80</b>	<b>7.832,00</b>
<b>8</b>	<b>Da 81 a 85</b>	<b>8.248,00</b>
<b>9</b>	<b>Da 86 a 90</b>	<b>8.664,00</b>
<b>10</b>	<b>Da 91 a 95</b>	<b>9.080,00</b>
<b>11</b>	<b>Da 96 a 100</b>	<b>9.500,00</b>



## **COMUNE DI RIVOLI VERONESE**

Provincia di Verona

C.A.P. 37010 - Piazza Napoleone I, n° 3