



**COMUNE DI ALBEROBELLO**  
**Provincia di Bari**



**ORIGINALE**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Numero 94 del 29-09-2014

**Oggetto:** Regolamento di Graduazione, Conferimento e Revoca delle Posizioni Organizzative.

L'anno **duemilaquattordici** il giorno **ventinove** del mese di **settembre** alle ore **14:30**, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, è stata convocata la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

<b>LONGO Michele Maria</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>SALAMIDA Daniela</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>RICCI Giuseppe</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>GRECO Costantino</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>SUSCA Pietro</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. **5** e assenti n. **0**.

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **Pasquale Mazzone** con funzioni consultive e referenti, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 18/08/2000, n°267 e che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Presidente **Avv. Michele Maria LONGO** in qualità di **SINDACO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Personale Susca

### LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il t.u. sull'ordinamento degli Enti locali, n. 267 del 18 agosto 2000, sancisce, all'art. 48, comma 3, che spetta alla Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- giusta quanto previsto all'art. 88 del menzionato testo unico, all'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali si applicano le disposizioni del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni, nonché quelle contenute nello stesso testo unico;
- si rende, pertanto, necessario, adottare un nuovo regolamento che disciplini la graduazione, il conferimento e revoca delle Posizioni Organizzative onde razionalizzare ed ottimizzare la gestione della struttura amministrativa, in modo da garantire il rispetto dei principi di legge in materia, in un'ottica sempre più vicina a quella privatistica e manageriale, alla quale dovrebbe essere informata l'azione della pubblica amministrazione, anche in materia di reclutamento delle risorse umane;

RILEVATA, in particolare, la necessità che il Regolamento disciplini, tra gli altri aspetti la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione nonché le relative pesature e quindi, in particolare, gli artt.5 e 6 "Fasce di graduazione e calcolo della retribuzione di posizione" nonché "pesatura delle Posizioni Organizzative";

ATTESO che con atto deliberativo della G.C. nr. 93 del 29.09.2014 è stato approvato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" individuale e organizzativa per tutto il personale comunale (art. 3 l. 150/09);

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sue successive modifiche ed integrazioni;

VISTI, in particolare i vigenti Contratti Nazionali di lavoro Regioni-Enti locali per le categorie dei livelli e per le qualifiche dirigenziali e ritenuto che la disciplina introdotta dalle norme dell'allegato Regolamento sia rispettosa di tali norme, oltre che delle norme di legge disciplinanti la materia;

ACQUISITI i pareri richiesti ai sensi dell'art. 49 del t.u. sull'ordinamento degli enti locali, di seguito riportati;

CON VOTI FAVOREVOLI UNANIMI ESPRESSI NELLE FORME DI LEGGE

### DELIBERA

- 1) di approvare il nuovo "Regolamento di Graduazione, Conferimento e Revoca delle Posizioni Organizzative" composto da nr.8 art.ed un allegato "A" "Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative" fattori "A", "B" e "C" nel testo riportato quale riportato in allegato *sub* A);
- 2) di dare atto che viene conseguentemente ed integralmente abrogato il precedente regolamento in vigore (atto deliberativo di G.C. nr.6 del 16/01/03), disciplinante la stessa materia ed ogni sua successiva modifica ed integrazione;
- 3) di comunicare copia del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali e di renderlo conoscibile a tutta la struttura nelle forme di legge;
- 4) di dichiarare, con separata votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile a norma dell'art.134 del D.Lgs.267/2000

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

***Il Sindaco***  
***Avv. Michele Maria LONGO***

***Il Segretario Generale***  
***Pasquale Mazzone***

---

**PARERI di cui all'art. 49 1° e 2° comma del T. U. 267/2000**

Si esprime parere Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**, ai sensi dell'art.49, 2° comma, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267 sulla proposta di deliberazione.

Alberobello, li 29-09-14

**Il Responsabile del Servizio**  
**Rag. Lorenzo Pugliese**

Si esprime parere Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE** del seguente impegno di spesa, ai sensi dell'art. 153 T.U. 267/2000 sulla proposta di deliberazione.

Alberobello, li 29-09-14

**Il Responsabile del Servizio**  
**Rag. Lorenzo Pugliese**

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

*(Art. 124, 1° comma, del D. Lgs. 18/08/2000, n° 267)*

Reg. Pubbl. n° **1236** del **06-10-14**

Io sottoscritto Segretario Comunale, certifico che copia del presente verbale è stato pubblicato all'Albo Pretorio di questo Comune dal giorno 06-10-14 per rimanervi per quindici giorni consecutivi.

Alberobello, li 06-10-14

***Il Segretario Generale***  
***Pasquale Mazzone***

---

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

*(Art. 125, 1° comma, del D. Lgs. 18/08/2000, n° 267)*

Prot. n° del **06-10-14**

Si da atto che del presente provvedimento viene data comunicazione, in data odierna, giorno di pubblicazione all'Albo Pretorio, ai Capigruppo consiliari.

Alberobello, li 06-10-14

***Il Segretario Generale***  
***Pasquale Mazzone***

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

*(Art. 127, 1° comma, del D. Lgs. 18/08/2000, n° 267)*

Il sottoscritto Segretario comunale, attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 29-09-14,

- poiché dichiarata immediatamente eseguibile *(Art. 134, 4 comma, del D. Lgs. n° 267/2000)*;
- poiché decorsi 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione *(Art. 134, 3 comma, del D. Lgs. n° 267/2000)*.

Alberobello, li 29-09-14

***Il Segretario Generale***  
***Pasquale Mazzone***



*Comune di*  
**ALBEROBELLO**

# **REGOLAMENTO**

## **GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

<b>Art. 1 - Campo di applicazione.....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 2 - Oggetto.....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato .....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 4 - Incarico e revoca della posizione organizzativa .....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 5 – Fasce di graduazione e calcolo della retribuzione di posizione .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative.....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 7 – Rideterminazione delle Posizioni Organizzative .....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 8 –Norme Finali .....</b>	<b>5</b>
<b>ALLEGATO “A” - Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative .....</b>	<b>6</b>

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

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative.

### **Art. 2 - Oggetto**

1. Tutti i responsabili di servizio, appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente regolamento.
2. La responsabilità del servizio è attribuita con specifica disposizione del Sindaco.
3. Le posizioni organizzative sono graduate ai fini dell'attribuzione delle relative responsabilità e del trattamento economico, tenendo conto di parametri connessi alla:
  - collocazione nella struttura
  - complessità organizzativa
  - responsabilità gestionale interna ed esterna
4. Tale istituto contrattuale collega il valore di ogni posizione all'interno dell'organizzazione con il conseguente processo di differenziazione retributiva.
5. La valutazione delle posizioni viene effettuata con riferimento alle attività previste e non al reale contributo dei singoli responsabili; alle posizioni corrispondono condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, capacità o competenze. L'individuazione delle posizioni organizzative è quindi direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Ente.

### **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 dal vigente contratto collettivo nazionale.
2. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione o di un massimo del 30%, se trattasi di alta professionalità. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura del OIV.

### **Art. 4 - Incarico e revoca della posizione organizzativa**

1. Il Sindaco, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance, su conforme parere del Segretario Generale conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, 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 della categoria D, con propri atti.

2. Negli atti di conferimento è attribuito il compenso della retribuzione di posizione quantificato secondo i criteri stabiliti all'art. 6 del presente regolamento.  
 Gli incarichi sono conferiti per un periodo non superiore al mandato del sindaco e sono rinnovabili.  
 Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione:
- ad intervenuti mutamenti organizzativi;
  - a seguito di rilevanti interventi modificativi nella dotazione organica;
  - in conseguenza di accertamento di risultati negativi;
3. 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.

#### **Art. 5 – Fasce di graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato A, con articolazione nelle seguenti 4 fasce di attribuzione:

<b>Fascia</b>	<b>Valore parametrico</b>
<b>A</b>	<b>700 punti e oltre</b>
<b>B</b>	<b>Da 600 a 699 punti</b>
<b>C</b>	<b>Da 500 a 599 punti</b>
<b>D</b>	<b>Meno di 500 punti</b>

2. Il valore parametrico complessivo per ciascuna P.O., calcolato quale sommatoria dei punti in tabella, costituisce la base di calcolo proporzionale per determinare il livello di partecipazione di ciascuna posizione organizzativa alla ripartizione dello specifico budget di retribuzione di posizione determinato nel bilancio di ogni anno.

#### **Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative**

1. La definizione dei punteggi attribuiti a ciascuna posizione è effettuata dalla Giunta Comunale con proprio atto, su proposta del OIV, in relazione alle informazioni ed indagini rilevate dagli strumenti della programmazione, dal controllo di gestione e dalla relazione diretta con la struttura organizzativa dell'Ente.
2. La valutazione di ciascuna posizione è di tipo oggettivo ed è effettuata indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa e, qualora fosse ricoperta, indipendentemente dal livello di prestazione fornito dalla persona che la occupa.
3. All'atto dell'istituzione di nuove posizioni organizzative, si provvede contestualmente alla loro graduazione.

4. La valutazione delle posizioni è aggiornata ogni qualvolta si determinino variazioni rispetto ai criteri stabiliti dal sistema di valutazione o a seguito di modificazioni della struttura organizzativa dell'Ente.

5. Come evidenziato nell'allegato i fattori di valutazione sono 3:

- A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA;**
- B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA;**
- C) RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ESTERNE.**

I tre fattori di valutazione sono poi suddivisi in 9 sotto-fattori. Il peso finale delle varie posizioni è determinato dalla sommatoria dei punteggi dei 9 sotto-fattori di valutazione. Tale peso determinerà la fascia di attribuzione e conseguentemente il valore della Retribuzione di Posizione, in base alle somme disponibili in bilancio.

Nel seguente prospetto è riportata una descrizione dei contenuti dei singoli parametri di valutazione:

- I. Sotto-fattore **A1 - GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE:** Valuta l'autonomia della posizione organizzativa in relazione alla sua collocazione nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente.
- II. Sotto-fattore **A2 - GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI:** Valuta l'autonomia della posizione organizzativa in relazione alla tipologia di attività previste per la stessa.
- III. Sotto-fattore **A3 - GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE:** Rileva la natura delle conoscenze richieste dalla posizione per lo svolgimento delle funzioni assegnate (giuridico-amministrative, legali, contabili, fiscali, economico-finanziarie, informatiche, tecniche, ecc.).
- IV. Sotto-fattore **A4 - VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA / POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE:** Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'Ente, individuando il livello di rilevanza che le aree di intervento assegnate assumono in tale contesto.
- V. Sotto-fattore **B1 - COMPLESSITÀ DELLA STRUTTURA: INTENSITÀ RELAZIONI INTERNE:** Valuta il livello di difficoltà che la posizione organizzativa viene ad avere nella gestione delle relazioni interne dell'Ente.
- VI. Sotto-fattore **B2 - COMPLESSITÀ DELLA STRUTTURA: INTENSITÀ RELAZIONI ESTERNE:** Valuta il livello di complessità della struttura, con particolare riferimento all'incidenza dei rapporti con l'utenza esterna.
- VII. Sotto-fattore **B3 - CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE:** Rileva il grado di complessità organizzativa in base al numero dei dipendenti assegnati alla posizione organizzativa.

- VIII. Sotto-fattore **C1 - RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)**: Valuta l'ammontare delle risorse economiche assegnate alla posizione e la responsabilità di gestione delle stesse, riferita sia alle entrate che alle spese.
- IX. Sotto-fattore **C2 - EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO**: Rileva le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo anche in relazione alle attività di studio e di ricerca necessarie.

Per la determinazione del punteggio finale, determinante della fascia di attribuzione, la sommatoria dei punteggi attribuiti secondo i 9 parametri sopra esposti viene a sua volta moltiplicata per il **parametro "plus"**, rappresentato nell'allegato A). Tale parametro è un moltiplicatore finale che viene utilizzato esclusivamente per le posizioni alle quali sono attribuite responsabilità di progetti che abbiano particolare valore strategico, o alle quali la Giunta Comunale attribuisce particolare significato strategico. Esso consiste in un moltiplicatore che incrementa il valore finale (i valori del moltiplicatore sono ricompresi da 1 a 1,3).

#### **Art. 7 – Rideterminazione delle Posizioni Organizzative**

1. In caso di copertura *ad interim* di un responsabile di settore di una o più Posizioni Organizzative ulteriori rispetto a quella originaria, il responsabile in questione matura la possibilità di conseguire una retribuzione di risultato addizionale. Tale eventuale retribuzione di risultato addizionale sarà determinata, sulla base della valutazione effettuata dal OIV, fino ad un massimo pari al 25% dell'economia generatasi, per effetto della suddetta vacanza di posizione organizzativa, sempre entro i limiti contrattuali previsti.
2. In caso di rilevante modificazione della dotazione organica complessiva e della macrostruttura organizzativa si provvederà alla rideterminazione della graduazione delle mutate posizioni organizzative.

#### **Art. 8 –Norme Finali**

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo e sarà applicato, ai fini della retribuzione di posizione, già a partire dall'esercizio finanziario 2014.

**ALLEGATO "A" - Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle  
Posizioni Organizzative**

<b>Graduazione delle posizioni organizzative</b>					<b>Settore x</b>
<b>Fattore</b>	<b>Sotto-fattore</b>	<b>Punti Equiv. Max</b>		<b>Scala di valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
<b>A) Collocazione nella struttura</b>	<b>A1) GRADO DI AUTONOMIA INTERNA</b>	100	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità	Alto=100	
			La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite	Medio=80	
	<b>A2) GRADO DI AUTONOMIA ESTERNA</b>	100	La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	Basso=60	
			L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è elevata con ricorrente possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	Alto=100	
	<b>A3) GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE</b>	100	L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è media con possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	Medio=80	
			L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è modesta	Basso=60	
	<b>A4) VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA / POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE</b>	50	Specificità della prestazione professionale richiesta, per la quale siano necessarie competenze difficilmente reperibili sul mercato. Necessità di interpretazioni ed analisi originali	Elevata=100	
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste particolari capacità personali e professionali, che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche rilevanti per lo	Media=80	
	<b>TOTALE - FATTORE "A"</b>	<b>350</b>	Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste normali capacità personali e professionali	Bassa=60	
			Attività finalizzate all'attivazione e al rafforzamento del collegamento e della comunicazione fra l'Ente ed i suoi interlocutori esterni	Elevata=50	
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'Ente, a media routinizzazione, aventi principalmente interlocutori esterni	Media=30	
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'Ente, ad alta routinizzazione, aventi principalmente interlocutori interni	Bassa=10	
			<b>TOTALE - FATTORE "A"</b>		

<b>Graduazione delle posizioni organizzative</b>					<b>Settore x</b>	
<b>Fattore</b>	<b>Sotto-fattore</b>	<b>Punti Equiv. Max</b>		<b>Scala di valutazione</b>	<b>Punteggio</b>	
<b>B) Complessità organizzativa</b>	<b>B1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE</b>	50	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con gli altri settori dell'Ente, ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione	Alta=50		
			La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente	Media=30		
	<b>B2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE</b>	100	La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno del settore	Bassa=10		
			La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni, e l'andamento stesso del settore è notevolmente influenzato dalla qualità di tali relazioni	Alta=100		
			La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni.	Media=80		
			La posizione prevede un modesto intrascambio con stakeholders esterni	Bassa=60		
	<b>B3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE</b>	100	Risorse umane gestite superiori al 20% del totale "pesato" dell'Ente ((tot. liv. D x 1) + (tot liv. C x 0,6) + (tot liv. B x 0,4) + (tot liv. A x 0,3))	Elevata=100		
			Risorse umane gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale "pesato" dell'Ente	Media=80		
			Risorse umane gestite inferiori al 10% del totale "pesato" dell'Ente	Ridotta=60		
			<b>TOTALE - FATTORE "B"</b>	<b>250</b>		

C) Responsabilità Gestionali interne/esterne	C1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	100	Risorse economico finanziarie gestite superiori al 20% del totale del PEG dell'Ente	Elevate=100		
			Risorse economico finanziarie gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale del PEG dell'Ente	Medie=80		
			Risorse economico finanziarie gestite inferiori al 10% del totale del PEG dell'Ente	Ridotte=60		
	C2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO		Quadro normativo in forte evoluzione, con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure	Elevate=100		
		100	Quadro normativo in evoluzione	Media=80		
			Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	Bassa=60		
	<b>TOTALE - FATTORE "C"</b>		<b>200</b>			
	<b>Fattore "PLUS"</b>			<b>fattore moltiplicativo di valore compreso tra 1 e 1,3</b>		
	<b>TOTALE - COMPLESSIVO ("A"+"B"+"C") x Fattore "PLUS"</b>		<b>800</b>			