

**REGOLAMENTO  
SUI CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE, AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE  
DELLA RELATIVA INDENNITA'**

**ART. 1  
PRINCIPI GENERALI**

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.
2. La graduazione della Posizioni Organizzative deve essere effettuata secondo parametri di carattere oggettivo, dipendenti da criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.
3. Attraverso il sistema di graduazione viene assegnato un valore corrispondente al contenuto delle diverse Posizioni Organizzative, in modo tale da determinare il peso relativo di ciascuna Posizione Organizzativa rispetto alle altre di pari livello presenti nell'organizzazione.
4. Le Posizioni Organizzative da prendere in considerazione coincidono, di norma, con le Unità Organizzative previste all'interno dell'Organigramma dell'Ente e sono di norma attribuite ai Responsabili dei Servizi.

**ART. 2  
COMPONENTI GENERALI DI GRADUAZIONE**

1. Il sistema di graduazione si basa sulle seguenti quattro Componenti generali:
  - a) *Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate;*
  - b) *Complessità gestionale dell'Unità Organizzativa assegnata;*
  - c) *Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato;*
  - d) *Strategicità della Posizione Organizzativa.*

**ART. 3  
COMPONENTI SPECIFICHE DI GRADUAZIONE**

1. Ad ogni Componente generale di graduazione sono collegate una o più Componenti specifiche di graduazione, secondo la seguente tabella:

<b>COMPONENTI GENERALI DI GRADUAZIONE</b>	<b>COMPONENTI SPECIFICHE DI GRADUAZIONE</b>
A) Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	<i>Consistenza delle risorse umane</i>
	<i>Consistenza delle risorse finanziarie</i>
B) Complessità gestionale dell'Unità Organizzativa assegnata	<i>Complessità del quadro normativo</i>
	<i>Complessità del quadro delle relazioni</i>
	<i>Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità/misurabilità dei risultati</i>
	<i>Complessità interna</i>
C) Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	<i>Responsabilità tecnica</i>
	<i>Responsabilità amministrativa</i>
	<i>Responsabilità contabile</i>
D) Strategicità della Posizione Organizzativa	<i>Rilevanza della Posizione Organizzativa rispetto alla missione dell'Ente e per il funzionamento dell'organizzazione</i>

## ALLEGATO "B"

### ART. 4

#### ATTRIBUZIONE DEL PESO SPECIFICO ALLE COMPONENTI GENERALI DI GRADUAZIONE

1. A ciascuna Componente generale di graduazione è attribuito un peso specifico, espresso secondo una scala graduata da 0 a 100, al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione della graduazione finale della singola Posizione Organizzativa.
2. Il peso specifico attribuito a ciascuna Componente generale di graduazione corrisponde sempre alla somma dei punteggi assegnati alle Componenti specifiche di graduazione.
3. I punteggi delle Componenti generali di graduazione ed il loro peso specifico, espresso in percentuale sul totale, sono indicati nella seguente tabella:

COMPONENTI GENERALI DI GRADUAZIONE	PESI %
A) Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	20
B) Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	40
C) Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	30
D) Strategicità della Posizione Organizzativa	10
	<b>100</b>

### ART. 5

#### SCHEDA DI GRADUAZIONE

1. Per la graduazione della singola Posizione Organizzativa, si utilizza la seguente scheda:

DENOMINAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
COMPONENTI GENERALI DI GRADUAZIONE	COMPONENTI SPECIFICHE DI GRADUAZIONE	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
A) Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	<i>Consistenza delle risorse umane</i>	da 0 a 10	
	<i>Consistenza delle risorse finanziarie</i>	da 0 a 10	
<b>Totale punteggio assegnato</b>		<b>Punti massimi 20</b>	<b>0</b>
B) Complessità gestionale dell'Unità Organizzativa assegnata	<i>Complessità del quadro normativo</i>	da 0 a 10	
	<i>Complessità del quadro delle relazioni</i>	da 0 a 10	
	<i>Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità/misurabilità dei risultati</i>	da 0 a 10	
	<i>Complessità interna</i>	da 0 a 10	
<b>Totale punteggio assegnato</b>		<b>Punti massimi 40</b>	<b>0</b>
C) Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	<i>Responsabilità tecnica</i>	da 0 a 10	
	<i>Responsabilità amministrativa</i>	da 0 a 10	
	<i>Responsabilità contabile</i>	da 0 a 10	
<b>Totale punteggio assegnato</b>		<b>Punti massimi 30</b>	<b>0</b>
D) Strategicità della Posizione Organizzativa	<i>Rilevanza della Posizione Organizzativa rispetto alla missione dell'Ente e per il funzionamento dell'organizzazione</i>	da 0 a 10	
<b>Totale punteggio assegnato</b>		<b>Punti massimi 10</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE GRADUAZIONE COMPLESSIVA</b>			<b>0</b>

## ALLEGATO "B"

### ART. 6

#### GRADUAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE ASSEGNATE

1. La graduazione della Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate è pari alla somma dei punteggi attribuiti alle seguenti Componenti specifiche di graduazione:

a) *Consistenza delle risorse umane;*

b) *Consistenza delle risorse finanziarie.*

2. Nella graduazione della *Consistenza delle risorse umane* (punteggio da 0 a 10), il punteggio viene attribuito in modo proporzionale al costo delle risorse umane assegnate ad una data Posizione Organizzativa, espresso in termini di stipendio tabellare, sul totale del costo per le risorse umane dell'Ente, anch'esso espresso in termini di stipendio tabellare, così come risultanti dall'ultima dotazione organica approvata.

3. Ai fini del calcolo di cui al comma precedente, i rapporti di lavoro a tempo parziale sono computati come frazioni delle Equivalenti unità lavorative a Tempo Pieno (FTE).

4. Nella graduazione della *Consistenza delle risorse finanziarie* (punteggio da 0 a 10), il punteggio viene attribuito in modo proporzionale alla consistenza delle risorse finanziarie assegnate ad una data Posizione Organizzativa sul totale delle risorse finanziarie complessivamente assegnate a tutte le Posizioni Organizzative, così come risultanti dall'ultimo Piano Esecutivo di Gestione approvato.

5. Ai fini del calcolo di cui al comma precedente si sommano tutte le risorse assegnate alle Posizioni Organizzative, sia in termini di stanziamenti di entrata, sia in termini di stanziamenti di spesa all'interno del bilancio di previsione dell'Ente.

### ART. 7

#### GRADUAZIONE DELLA COMPLESSITA' GESTIONALE DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNATA

1. La graduazione della complessità gestionale dell'Unità Organizzativa assegnata è pari alla somma dei punteggi attribuiti alle seguenti Componenti specifiche di graduazione:

a) *Complessità del quadro normativo;*

b) *Complessità del quadro delle relazioni;*

c) *Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità/misurabilità dei risultati;*

d) *Complessità interna.*

2. Nella valutazione della *Complessità del quadro normativo* (punteggio da 0 a 10), il punteggio viene attribuito, considerando la pluralità delle fonti normative e la complessità e la dinamicità delle norme, utilizzando la seguente matrice di graduazione:

COMPLESSITA' DEL QUADRO NORMATIVO		
BASSA	MEDIA	ALTA
0-3	4-7	8-10

3. Nella graduazione della *Complessità del quadro delle relazioni* (punteggio da 0 a 10), il punteggio viene attribuito, considerando la numerosità dei portatori di interesse interni ed esterni, utilizzando la seguente matrice di graduazione:

COMPLESSITA' DEL QUADRO DELLE RELAZIONI		
BASSA	MEDIA	ALTA
0-3	4-7	8-10

## ALLEGATO "B"

4. Nella graduazione della *Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati* (punteggio da 0 a 10), il punteggio viene attribuito, utilizzando la seguente matrice di graduazione:

<b>COMPLESSITA' DEL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE E PREVEDIBILITA'/MISURABILITA' DEI RISULTATI</b>		
BASSA	MEDIA	ALTA
0-3	4-7	8-10

5. Nella graduazione della *Complessità interna* (punteggio da 0 a 10), il punteggio viene attribuito, considerando la gamma delle professionalità e l'articolazione della struttura, utilizzando la seguente matrice di graduazione:

<b>COMPLESSITA' INTERNA</b>		
BASSA	MEDIA	ALTA
0-3	4-7	8-10

### ART. 8

#### GRADUAZIONE DELLA COMPLESSITA' SPECIALISTICA E RILEVANZA DELL'INCARICO ASSEGNATO

1. La graduazione della *Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato* è pari alla somma dei punteggi attribuiti alle seguenti Componenti specifiche di graduazione:

- a) *Responsabilità tecnica;*
- b) *Responsabilità amministrativa;*
- c) *Responsabilità contabile.*

2. Nella graduazione della *Responsabilità tecnica* (punteggio da 0 a 10), il punteggio viene attribuito, utilizzando la seguente matrice di graduazione:

<b>RESPONSABILITA' TECNICA</b>		
BASSA	MEDIA	ALTA
0-3	4-7	8-10

3. Nella graduazione della *Responsabilità amministrativa* (punteggio da 0 a 10), il punteggio viene attribuito, utilizzando la seguente matrice di graduazione:

<b>RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA</b>		
BASSA	MEDIA	ALTA
0-3	4-7	8-10

4. Nella graduazione della *Responsabilità contabile* (punteggio da 0 a 10), il punteggio viene attribuito, utilizzando la seguente matrice di graduazione:

**ALLEGATO "B"**

<b>RESPONSABILITA' CONTABILE</b>		
BASSA	MEDIA	ALTA
0-3	4-7	8-10

**ART. 9****GRADUAZIONE DELLA STRATEGICITA' DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. La graduazione della Strategicità della Posizione Organizzativa è pari al punteggio attribuito alla Componente specifica di graduazione denominata *Rilevanza della Posizione Organizzativa rispetto alla missione dell'Ente, per il funzionamento dell'organizzazione.*
2. Nella valutazione della *Rilevanza della Posizione Organizzativa rispetto alla missione dell'Ente e per il funzionamento dell'organizzazione* (punteggio da 0 a 10), il punteggio viene attribuito, utilizzando la seguente matrice di graduazione

<b>RILEVANZA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA RISPETTO ALLA MISSIONE DELL'ENTE E PER IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>		
BASSA	MEDIA	ALTA
0-3	4-7	8-10

**ART. 10****DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative è effettuata dalla Giunta Comunale, con propria deliberazione, nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente regolamento.
2. A seguito della graduazione deliberata dalla Giunta Comunale, ciascuna Posizione Organizzativa è collocata all'interno di una fascia specifica, secondo il punteggio complessivamente attribuito.
3. Alle Posizioni Organizzative appartenenti alla medesima fascia compete la medesima Retribuzione di Posizione.
4. A tutte le Posizioni Organizzative compete la Retribuzione di Posizione prevista dalla Fascia di collocazione, in ragione del punteggio complessivamente attribuito, secondo quanto previsto dalla seguente tabella:

<b>FASCIA</b>	<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
<b>Fascia A</b>	Punti da 90 a 100	€ 16.000,00
<b>Fascia B</b>	Punti da 80 a 89	€ 12.900,00
<b>Fascia C</b>	Punti da 70 a 79	€ 10.700,00
<b>Fascia D</b>	Punti da 60 a 69	€ 8.000,00
<b>Fascia E</b>	Punti da 50 a 59	€ 7.000,00
<b>Fascia F</b>	Punti da 0 a 49	€ 5.164,00

## **ALLEGATO "B"**

### **ART. 11**

#### **REVISIONE DELLA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. La Giunta Comunale procede, almeno una volta all'anno, alla revisione della graduazione delle Posizioni Organizzative, a seguito della deliberazione del Piano Esecutivo di Gestione, con assegnazione delle risorse finanziarie ai Responsabili dei Servizi.
2. La Giunta Comunale procede comunque alla revisione della graduazione delle Posizioni Organizzative tutte le volte che, a seguito della modifica della struttura organizzativa dell'Ente, ovvero del mutamento degli obiettivi strategici, ovvero di modifica del Piano Esecutivo di Gestione, si determinino cambiamenti tali da incidere sulle graduazioni delle Posizioni Organizzative precedentemente stabilite.

### **ART. 12**

#### **ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

1. La Retribuzione di Posizione, determinata nel suo ammontare dalla Giunta Comunale ai sensi del presente regolamento, è attribuita dal Sindaco, con proprio decreto, ai Responsabili dei Servizi, con decorrenza dalla data della loro nomina.
2. La Retribuzione di Posizione è altresì attribuita in misura diversa rispetto a quella precedentemente in godimento, tutte le volte che venga effettuata una revisione della graduazione delle Posizioni Organizzative, che sia suscettibile di modificarne la Fascia di appartenenza.
3. Nel caso di cui al comma precedente, la Retribuzione di Posizione, stabilita nella nuova misura, compete ai Responsabili dei Servizi con decorrenza dalla data della deliberazione della Giunta Comunale, con la quale è stata effettuata la revisione della graduazione delle Posizioni Organizzative.

### **ART. 13**

#### **CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA PER L'ENTE**

1. Nel caso in cui l'ammontare complessivo delle Retribuzioni di Posizione, determinate ai sensi del presente regolamento, maggiorato delle somme da erogarsi a titolo di retribuzione di risultato ai titolari di Posizione Organizzativa, sia eccedente rispetto al corrispondente stanziamento di bilancio, si procede ad una proporzionale riduzione delle Retribuzioni di Posizione fino a rendere lo stanziamento di bilancio sufficientemente capiente per l'erogazione delle Retribuzioni di Posizione, maggiorate delle somme ulteriori, da erogarsi a titolo di retribuzione di risultato.