



**Cremona**

COMUNE DI CREMONA

**REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA DEI CRITERI GENERALI  
DI DEFINIZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

## **ART. 1 CONTENUTI GENERALI**

1. In conformità agli artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018 il presente regolamento reca la disciplina l'area delle Posizioni Organizzative con particolare riferimento:
  - a) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (art.5 comma 3 lett.d CCNL)
  - b) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità (art.5 comma 3 lett. e CCNL)
  - c) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato (art 7 comma 4 lett.v, CCNL, e art.27 CCDI)
  - d) la correlazione tra compensi aggiuntivi di cui all'art.18 comma 1 lettera h CCNL e retribuzione di risultato (art 7 comma 4 lett. J CCNL e art. 27 bis CCDI)
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono a carico del bilancio del Comune, e corrisposte entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

## **ART. 2 AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Ai sensi del comma 1 dell'art.13 del CCNL 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 un elevato grado di autonomia gestionale ed 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

## **ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. Ai Responsabili di Posizione organizzativa compete, negli ambiti individuati dal comma 1) dell'art.13 del CCNL :
  - a) espletamento delle attività gestionali – professionali per la realizzazione degli obiettivi attribuiti, caratterizzate da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
  - b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
  - c) adozione degli atti e dei provvedimenti correlati alle competenze istituzionali;
  - d) esercizio della responsabilità procedimentale attribuita dai dirigenti ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90;
  - e) esercizio delle funzioni dirigenziali delegate dai dirigenti, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e regolamento, con particolare

**Comune di Cremona - Regolamento recante la disciplina dei criteri generali di definizione dell'Area delle Posizioni Organizzative**

riferimento all'art 17 comma 1 bis del D.lgs 165/2001;

- f) esercizio dell'attività di monitoraggio e controllo connesse al ruolo.

**ART. 4 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. I competenti uffici comunali - allorché si debba procedere al conferimento di incarichi di posizioni organizzative - predispongono appositi avvisi, in cui sono indicate le competenze e le prerogative della posizione e la fascia retributiva di inquadramento, con pubblicazione di almeno 10 giorni per la presentazione di candidature-manifestazioni di interesse per le posizioni da ricoprire.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal dirigente di Settore competente, anche in assenza di candidature, con atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti di cat. D aventi rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto del presente regolamento.
3. Ai sensi dell'art.14 comma 2 del CCNL per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:
  - I. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare,
  - II. dei requisiti culturali,
  - III. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di categoria D.

**ART. 5 MODALITA' E CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

1. Il Dirigente effettua la scelta- di norma tra le candidature pervenute per la posizione bandita - tenendo conto dei seguenti ambiti di valutazione:
  - a) titoli culturali e professionali;
  - b) competenza tecnica e specialistica ;
  - c) esperienza professionale ;
  - d) attitudini e motivazioni a ricoprire il ruolo organizzativo
2. I candidati, ritenuti, in possesso dei requisiti richiesti, saranno sottoposti ad un colloquio da parte del Dirigente responsabile del Settore di riferimento, anche con il supporto di un Segretario Verbalizzante
3. Nell'ambito della procedura i Dirigenti devono mantenere i seguenti parametri di riferimento, alla base della scelta comparativa del candidato:
  - a) **titoli culturali e professionali:** possesso di titoli di studio, abilitazioni, master, corsi di formazione ed aggiornamento, con particolare riferimento alla correlazione con l'attività da assegnare
  - b) **competenza tecnica e specialistica:** livello di sviluppo delle necessarie competenze tecniche e specialistiche connesse al ruolo da ricoprire attraverso le conoscenze acquisite e l'esperienza attuativa e di esercizio della materia
  - c) **esperienza professionale:** insieme dell'attività lavorativa esercitata, con particolare riferimento all'attività svolta in categoria D e all'attinenza delle prestazioni al ruolo in esame
  - d) **attitudini e motivazioni** per la copertura del ruolo organizzativo: livello di esercizio delle prerogative alla copertura del ruolo (capacità organizzative e di coordinamento, capacità di allocazione delle risorse, capacità di raggiungere risultati lavorativi prefissati) e sviluppo del correlato livello motivazionale
4. Al termine del procedimento viene redatto apposito verbale in cui si da conto delle

**Comune di Cremona - Regolamento recante la disciplina dei criteri generali di definizione dell'Area delle Posizioni Organizzative**

valutazioni per le specifiche voci a fronte del curriculum, della domanda di candidatura e dell'eventuale colloquio con il candidato.

5. Il verbale darà altresì atto degli idonei rispetto alla posizione da assegnare in termini di diversa gradualità.

**ART. 6 DURATA DEGLI INCARICHI**

1. Gli incarichi sono conferiti, ai sensi dell'art. 14 comma 1 del CCNL per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. La durata degli incarichi non può essere di norma inferiore ad anni uno, al fine di garantire e consentire uno sviluppo dell'attività, adeguato agli obiettivi e progetti da realizzare
3. Gli incarichi vengono conferiti ed eventualmente rinnovati nel limite delle risorse destinate annualmente all'istituto.

**ART. 7 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO**

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza - ai sensi dell'art.14 comma 3 del CCNL - con provvedimento scritto e motivato, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi (che nelle scelte di strategicità e priorità dell'amministrazione e della direzione competente non rendono più necessaria la sussistenza della posizione organizzativa) o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. L'Ente prima di procedere alla revoca dell'incarico o alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, almeno 10 giorni prima acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal dirigente di riferimento, salvo specifiche attribuzioni in capo ad altre posizioni organizzative
4. In caso di assenza superiore a 45 giorni il soggetto titolato alla nomina può attivare le procedure per la revoca (anche temporanea) dell'incarico del titolare e congiuntamente procedere alla sua sostituzione con procedure di nomina di un nuovo incaricato o di attribuzione ad interim dell'incarico.

**ART. 8 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri del presente regolamento.
2. La valutazione delle posizioni organizzative ai fini della graduazione viene effettuata mediante un metodo strutturato sullo sviluppo dei "job profile" con un percorso chiaro, trasparente ed esplicitato a priori.
3. Il metodo adottato è di tipo analitico "per punteggiaggio". Il metodo prevede quindi che le singole posizioni vengano comparate tra di loro sulla base di una serie di fattori

**Comune di Cremona - Regolamento recante la disciplina dei criteri generali di definizione dell'Area delle Posizioni Organizzative**

- di valutazione ritenuti idonei a rendere conto della criticità e difficoltà delle posizioni.
4. La graduazione deve tenere conto dei seguenti item/fattori di valutazione, con diversa incidenza a seconda si tratti di Posizioni Organizzative Gestionali (art. 13 comma 1 lett.a) o Posizioni Organizzative Alte Professionalità (art.13 comma 1 lett.b):
    - a) **dimensione e complessità della posizione:** dimensione quantitativa e qualitativa delle risorse finanziarie ed umane gestite, con correlato grado di esposizione a conseguenze amministrative- contabili
    - b) **grado di impatto sui fabbisogni dei clienti interni/esterni:** livello di incidenza delle prestazioni del servizio correlati alle domande dell'utenza interna ed esterna,
    - c) **livello di delega:** grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'attività del Settore/Servizio, in particolare con riferimento all'ampiezza ed al contenuto delle eventuali funzioni delegate, con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna;
    - d) **strategicità della posizione per le politiche dell'ente:** livello di correlazione dell'attività con le politiche di programmazione strategica dell'Ente
    - e) **grado di specializzazione richiesto:** dimensione dell'attività di approfondimento tecnico giuridico gestionale richiesto e necessità di studio ed aggiornamento
  5. Ciascun fattore viene graduato - all'interno del peculiare valore attribuito - su un contingente di livelli in modo da consentire una approfondita analisi delle posizioni ed una definita differenziazione dei valori finali.
  6. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti contrattuali, che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, a seconda della fascia individuata dal punteggio complessivo.

**ART.9 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico. La determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato (che dovrà avere un valore complessivo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste) risultano correlate alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, e coerentemente con l'art. 27 comma 6) lettera a) del CCDI, relativamente agli ambiti seguenti:
  - a) performance organizzativa di Ente/Settore
  - b) performance organizzativa di Servizio (individuale)
  - c) comportamento organizzativo-
2. Relativamente all'ambito **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE/SETTORE** - in una coerente visione unitaria del ciclo della performance aziendale - viene fatto riferimento espressamente a componenti speculari della scheda della direzione di riferimento in termini di:

**Comune di Cremona - Regolamento recante la disciplina dei criteri generali di definizione dell'Area delle Posizioni Organizzative**

- a) contributo al raggiungimento degli obiettivi di Ente
- b) contributo al raggiungimento degli obiettivi di settore - o intersettoriali- e degli indicatori di performance dei servizi di settore).
3. Relativamente all'ambito **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO (obiettivi individuali)**, la performance individuale dell'incaricato di posizione organizzativa viene valutata attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e degli indicatori di performance dei servizi di competenza.
4. Con riferimento al **grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati**, ai fini della misurazione della performance individuale verrà individuato dalla direzione un numero di obiettivi, di norma non superiore a 5 correlati al PEG/Piano Performance e agli obiettivi assegnati del Dirigente,
5. Potranno essere, altresì, assegnati obiettivi gestionali riconducibili all'attività ordinaria, purché alimentati da indicatori e target di natura sfidante, con particolare riferimento all'attività di supporto tecnico-logistico dei processi valutativi del personale funzionalmente coordinato.
6. Gli obiettivi assegnati non potranno essere collegati ad attività già destinatarie di altre forme di remunerazione specifica previste dalla normativa o da disposizioni contrattuali.
7. Per ciascun obiettivo dovranno essere individuati in termini precisi l'indicatore, il peso e i risultati attesi, tenendo conto che si dovrà poi procedere alla rendicontazione finale in termini puntuali.
8. Ai fini della ponderazione preventiva dovranno essere formulate proposte di pesatura degli obiettivi presentati, attribuendo livelli di difficoltà differenziati, di norma come di seguito
  - a) alto
  - b) medio
  - c) basso
9. Il Nucleo di Valutazione attiverà un'azione di verifica e monitoraggio rispetto ai criteri di graduazione e pesatura degli obiettivi assegnati dalle varie Direzioni.
10. Con riferimento agli **indicatori di performance dei servizi di riferimento della posizione organizzativa** l'oggetto di valutazione è inerente il monitoraggio del trend annuale degli indicatori rispetto allo standard previsto nel Piano della Performance, con conseguente attribuzione di un punteggio diversificato a seconda che i valori siano:
  - a) migliorati
  - b) mantenuti
  - c) peggiorati.
11. Da ultimo, con riferimento ai **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI** la scheda dovrà essere articolata in modo da consentire valutazioni inerenti le competenze professionali e manageriali richieste per lo svolgimento delle funzioni assegnate
12. Nell'ambito delle risorse disponibili sul fondo di risultato dell'area delle posizioni organizzative – al netto quindi delle somme previste per il riconoscimento del premio di risultato - è possibile prevedere l'erogazione di **quote aggiuntive di premio**.

Le quote aggiuntive (con valore minimo di € 1.000,00 e valore massimo di € 5.000,00) vengono attribuite dal Nucleo di Valutazione su proposta del Segretario Generale, relativamente a situazioni di particolare significatività, comportanti l'esercizio di attività in termini aggiuntivi e persistenti di natura apicale, in considerazione di contingenti situazioni di vacanza dirigenziale e di conseguente

**Comune di Cremona - Regolamento recante la disciplina dei criteri generali di definizione dell'Area delle Posizioni Organizzative**

- attribuzione ad interim ad altra figura direttiva della posizione dirigenziale di riferimento.
13. Relativamente alle dinamiche inerenti le azioni in materia di Trasparenza e Anticorruzione, il Dirigente dovrà segnalare coerentemente con i risultati raggiunti dal Settore di competenza, eventuali criticità della posizione organizzativa rispetto al raggiungimento dei livelli di attuazione delle misure preventive in materia di anticorruzione e trasparenza, che potranno determinare una contrazione di punti sul risultato delle medesime posizioni organizzative.
  14. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa, coerentemente con l'art 27 comma 6 lettera b del CCDI, sarà definita, negli ambiti della spesa complessiva;:
    - a) attraverso un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito, con utilizzo di un coefficiente economico unitario, o
    - b) con riferimento a classi di merito correlate alle valutazioni conseguite, con valori economici predefiniti.
  15. In analogia con il sistema di valutazione della dirigenza, potranno essere attivati sistemi sperimentali di quantificazione della quota individuale di fondo risultato collegati- in via esclusiva o integrata con altri meccanismi- alla pesatura degli obiettivi assegnati a ciascuna posizione organizzativa.
  16. La valutazione complessiva inferiore al valore di sufficienza (60/100), in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato e determina la fattispecie prevista al comma 1) dell'art.7 del presente Regolamento;
  17. La premialità, nel caso di posizione organizzativa nominata o cessata in corso d'anno, è riferita ad incarichi di durata pari ad almeno 4 mensilità continuative nel corso dell'anno solare e sarà ricondotta ai dodicesimi di riferimento;

**ART 10 CORRELAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e delle indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 18 comma1) lettera h del CCNL 21/05/2018 che specifiche disposizioni di legge prevedono espressamente a favore del personale, e di seguito riportate:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003;
  - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
  - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L.

***Comune di Cremona - Regolamento recante la disciplina dei criteri generali di definizione dell'Area delle Posizioni Organizzative***

n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

4. Nella fattispecie prevista dal comma 3) e da eventuali ulteriori analoghe disposizioni di legge viene attuato – in conformità all'art.27 bis del CCDI - il principio del bilanciamento, attraverso una riduzione percentuale della retribuzione di risultato pari al 10% del compenso professionale percepito, sino al potenziale annullamento della retribuzione di risultato teoricamente spettante.
5. Le eventuali economie di cui al comma 4 sono redistribuite sull'indennità di risultato delle singole posizioni organizzative escluse dai compensi aggiuntivi di cui al presente articolo.

**ART.11 ABROGAZIONI**

1. Con l'approvazione del presente regolamento si considera abrogata la previgente disciplina dell'Ente relativa all'istituto delle posizioni organizzative a partire dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi per le parti incompatibili con lo stesso.

**ART. 12 DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL e CCDI che disciplinano la materia nonché al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.