

COMUNE DI SAN SEBASTIANO CURONE

Provincia di Alessandria

***REGOLAMENTO PER LA PESATURA/GRADUAZIONE  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE***

Approvato con DG n. 3 del 23/01/2026

## INDICE

***Art. 1 – Oggetto***

***Art. 2 – Strutture organizzative e posizioni organizzative***

***Art. 3 – Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative***

***Art. 4 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.***

***Art. 5 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per personale dell'Area degli Istruttori.***

***Art. 6 – Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione.***

***Art. 7 – Incarico e revoca della posizione organizzativa***

***Art. 8 – Valutazione annuale***

***Art. 9 – Entrata in vigore***

***Art. 10 – Disposizioni Finali***

### **Art. 1 – Oggetto**

1. Il presente Regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt. 16, 17, 18 e 19 del CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali.
2. Nel Comune di San Sebastiano Curone, privo di personale con qualifica dirigenziale, sono titolari delle posizioni organizzative i responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa dell'Ente.

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

1. Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti con decreto sindacale per un periodo non superiore a 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

### **Art. 3 – Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative.**

1. Resta salva l'ipotesi derogatoria prevista dall'art. 19, comma 1, del vigente CCNL, che consente, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione 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, in via eccezionale e temporanea, di conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. I Comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente 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 appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Nel Comune di San Sebastiano Curone, con popolazione inferiore ai cinquemila abitanti, la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti di natura tecnica gestionale possono essere attribuiti anche a componenti dell'organo politico, al fine di operare un contenimento della spesa.

### **Art. 4 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.**

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 dei contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'ente definisce con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

#### **Art. 5 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale dell'Area degli Istruttori.**

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 il lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente del CCNL.
2. Nei casi di cui all'art. 16, comma 4, del CCNL 2019-2021 varia da un minimo di €. 3.000,00 ad un massimo di €. 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'ente definisce con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

#### **Art. 6 – Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione.**

1. La graduazione della retribuzione di posizione – pesatura – per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'Allegato A).
2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di Valutazione/O.I.V. ed è effettuata nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A).
3. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B) del presente Regolamento.
4. La Giunta comunale annualmente con apposito atto deliberativo aggiorna il valore economico di tali fasce in relazione alle mutate condizioni organizzative dell'ente e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.
5. La graduazione della singola posizione organizzativa, di competenza del Nucleo di Valutazione, non è un mero adempimento amministrativo, ma uno strumento di differenziazione retributiva che tiene conto della diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e della variabilità della loro importanza relativa nel tempo.
6. La pesatura è proposta dal Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.
7. Nel caso in cui il Sindaco proceda al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa prima che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto,

integrativo dell'iniziale decreto sindacale di nomina, è recepita la pesatura del Nucleo di Valutazione/O.I.V.

#### **Art. 7 – Incarico e revoca della posizione organizzativa.**

1. 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, 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 da personale interessati.
2. Negli atti di conferimento dell'incarico è stabilito l'importo della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri di cui agli artt. 4, 5 e 6 del presente Regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili.
4. Resta salva l'ipotesi derogatoria prevista dall'art. 19, comma 1, del vigente CCNL, che consente, nei comuni privi di posizioni dirigenziali la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui pur 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 a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, in via eccezionale e temporanea, di conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
5. L'Affidamento di un 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 l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.
6. 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.
7. Nel caso di revoca anticipata dell'incarico, di cui al comma 6, l'ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di persona di sua fiducia.
8. La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare della posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente alla data della revoca medesima, ma comporta, dalla data di decorrenza, l'immediata perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### **Art. 8 – Valutazione annuale.**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione/O.I.V., in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dall'ente.
2. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione della performance raggiunta il titolare della P.O. nello svolgimento delle attività gestionali svolte è determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
3. In caso di valutazione non positiva l'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

#### **Art. 9 – Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della delibera di approvazione.

#### **Art. 10 – Disposizioni Finali.**

1. Con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento per la Pesatura/Graduazione delle P.O. si riterranno abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente vigenti in materia.
2. Il presente Regolamento è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio on line del Comune di San Sebastiano Curone (AL) e in modo permanente nel Link "Amministrazione Trasparente" – sotto sezione di 1° Livello "Disposizioni Generali" – sotto sezione di 2° livello "Atti Generali", in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente in materia.