

Con riferimento all'incarico conferitomi dall'Amministrazione Comunale di Campo San Martino, formulo le seguenti considerazioni in merito alla richiesta di revisione dei criteri per la graduazione delle Posizioni Organizzative (PP.OO.), in modo da completare e rendere coerente con il CCNL del 21/05/2018 (d'ora in poi anche solo "CCNL" o "nuovo CCNL") le modifiche apportate all'assetto organizzativo del Comune con la deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 30/12/2021.

Per meglio inquadrare la materia oggetto dell'incarico è opportuno richiamare, sia pur brevemente, la disciplina di riferimento introdotta dal nuovo CCNL, i cui aspetti essenziali per la nostra disamina si possono schematizzare nei seguenti punti.

- 1) Gli enti destinatari del nuovo CCNL, devono istituire l'Area delle posizioni organizzative, formata da posizioni di lavoro che richiedano, 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, così come definiti dall'art. 13, comma 1, lett. b) del CCNL.
- 2) Nei Comuni privi di personale con qualifica dirigenziale - e il Comune di Campo San Martino rientra tra questi - gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco ai responsabili delle strutture apicali, per un periodo non superiore a 3 anni, rinnovabili, con atto scritto e motivato sulla base di criteri generali previamente determinati. A questa conclusione si perviene mettendo in combinato disposto gli articoli 50, comma 10, 107 e 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, con gli articoli 14 e 17 del CCNL, della cui interpretazione sistematica, per intuibili ragioni di sintesi, non possiamo occuparci in questa sede.
- 3) Il trattamento economico accessorio dei titolari di 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 contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatte salve le voci retributive indicate all'art. 18 del CCNL.
- 4) In base art. 14, comma 2, del CCNL, per il conferimento dei suddetti incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente si procede, nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato in categoria D.
- 5) Secondo l'art. 15, comma 2, del CCNL, invece, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione da corrispondere a ciascuna posizione organizzativa, entro i limiti minimo e massimo fissati dal contratto (rispettivamente, 5.000 e 16.000 euro), ciascun ente deve definire la graduazione (o "pesatura") delle varie

posizioni organizzative, sulla base di criteri predeterminati, che devono tener conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione.

Come si desume dalla sintetica ricostruzione sopra riportata, quindi, il CCNL demanda alla disciplina regolamentare di ciascun ente, la predeterminazione di due distinte tipologie di criteri da applicare all'area delle posizioni organizzative:

- a) i criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, che, in relazione alle funzioni, all'attività da svolgere e alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, devono essere affidati considerando i requisiti culturali posseduti, le attitudini, la capacità professionale e l'esperienza del personale della categoria D, o della categoria C, nei casi in cui il CCNL consenta il conferimento dell'incarico al personale con tale inquadramento (art. 14, comma 2, del CCNL);
- b) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini della determinazione della retribuzione di posizione, che deve avvenire tenendo conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione (art. 15, comma 2, del CCNL).

Sulla base di queste coordinate interpretative e mantenendo la netta distinzione tra criteri per il conferimento dell'incarico (art. 14, comma 2) e criteri per la graduazione (o pesatura) delle varie posizioni organizzative ai fini della determinazione della corrispondente voce retributiva (art. 15, comma 2), si è provveduto a rivedere il regolamento approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 51 del 16/05/2019, mantenendone, laddove possibile, l'impostazione e i contenuti.

Si illustrano, quindi, di seguito le modifiche che si propone di introdurre nell'attuale disciplina, rispettando in questa analisi la struttura del testo regolamentare approvato dalla Giunta Comunale nel maggio del 2019, del quale, come detto, è stata mantenuta la struttura, per agevolare l'interpretazione e l'applicazione delle novità proposte.

#### Premessa.

Precisata la natura regolamentare delle disposizioni proposte, è stato confermato il breve preambolo previsto nel testo del 2019, con il sintetico richiamo alle disposizioni essenziali per l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative (PP.OO.) e la disciplina dei criteri per la nomina e revoca dei titolari di posizione organizzativa (P.O.) e per la graduazione, o pesatura, delle singole posizioni ai fini della determinazione della relativa retribuzione.

#### Art. 1. - Istituzione dell'Area Posizioni Organizzative.

L'art. 1 è stato aggiornato con il richiamo alle modifiche apportate all'assetto organizzativo del Comune con la deliberazione n. 149 del 30/12/2021, approvata dalla Giunta Comunale per rivedere la distribuzione tra le varie aree di alcuni servizi e del relativo personale, spostando i servizi culturali (Biblioteca, Associazionismo) dall'area

affari generali all'area economico finanziaria e la Polizia locale dall'area tecnica - edilizia privata all'area tecnica - lavori pubblici.

#### Art. 2 - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa.

E' rimasto invariato.

#### Art. 3 – Durata degli incarichi.

I contenuti dell'art. 3 sono stati confermati, con leggere modifiche formali, fatta eccezione per la revoca degli incarichi di P.O. che, essendo trattata al successivo art. 7 del regolamento, è stata espunta dall'art. 3.

#### Art 4 – Trattamento economico accessorio dei titolari di posizioni organizzative: retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

Alla luce delle indicazioni interpretative seguite nella revisione dei criteri per la graduazione delle PP.OO., l'art. 4, la cui struttura è stata, nei limiti del possibile, confermata, è quello che è stato sottoposto, fin dalla sua intitolazione (o rubricazione), alle più consistenti modifiche, in coerenza con le argomentazioni che già ampiamente illustrate in precedenza, qui vengono solo richiamate. All'articolo, inoltre, sono stati aggiunti due commi (precisamente i commi 8 e 9 del nuovo testo) per disciplinare gli effetti del conferimento della posizione organizzativa a dipendenti a tempo parziale o per revisione del rapporto contrattuale con il comune o nell'ambito di servizi in convenzione.

#### Art. 5 - Incarichi *ad interim*.

L'art. 5 è stato parzialmente rivisto, con l'introduzione, coerente con l'art. 15, comma 6, del CCNL, di un valore minimo e massimo dell'integrazione del trattamento accessorio per il dipendente chiamato a svolgere funzioni interinali.

E' stata anche prevista, al comma 4 del riformulato art. 5, la destinazione del residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla P.O. vacante, temporaneamente sostituita con l'incarico ad interim, ipotizzandosi la destinazione di tale importo ad accrescimento del fondo per la retribuzione di posizione delle altre P.O.

#### Art. 6 - Mutamenti organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico.

E' rimasto invariato, fatta eccezione per il richiamo all'ultimo comma dell'art. 4 del regolamento che, per effetto delle modifiche apportate a tale articolo non è più il comma 11, ma è il comma 13.

### Art. 7 – Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.

L'art. 7 è stato sottoposto ad una più accurata revisione al duplice scopo di:

- a) chiarire ulteriormente che i requisiti soggettivi attinenti ai titoli di studio, alle capacità professionali e all'esperienza dei dipendenti interessati assumono rilevanza non già per la "pesatura" della singola posizione organizzativa, ma per il conferimento del relativo incarico;
- b) prevedere, sia pure con modalità ispirate alla massima semplificazione, il percorso procedurale e motivazionale per la nomina dei titolari delle PP.OO.

### Art. 8 – Incarichi temporanei di P.O. a dipendenti inquadrati in categoria C.

A parte alcune modifiche formali, anche nell'intitolazione; l'art. 8 è rimasto sostanzialmente invariato.

### Art. 9 – Disposizioni transitorie e finali

In attuazione del nuovo regolamento, il Sindaco adotterà appositi decreti di conferimento degli incarichi di P.O., coerenti con le nuove disposizioni, con l'individuazione della nuova retribuzione spettante.

### I criteri previsti dall'ALLEGATO N. 1.

In fase di prima applicazione del nuovo CCNL, per la pesatura delle PP.OO. sono stati scelti criteri e parametri che non si prestassero a valutazioni discrezionali: numero di dipendenti assegnati, risorse finanziarie gestite, "atti amministrativi" istruiti, esperienza acquisita in base agli anni di servizio e titoli culturali posseduti per stabilire la complessità specialistica dell'incarico.

Questi criteri oggi richiedono una parziale revisione che li renda più aderenti alle indicazioni che si traggono dall'art. 15, comma 2, del CCNL che, come abbiamo visto sopra, prevede che nella graduazione si tenga conto "*della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione (art. 15, comma 2, del CCNL)*", più che dei requisiti culturali e professionali o dell'esperienza posseduti, utili invece per il conferimento degli incarichi in posizione organizzativa e alle significative modifiche organizzative intervenute con la delibera n. 149 del 30.12.2021.

Ai fini della graduazione della posizione e della determinazione della relativa retribuzione devono essere considerate le caratteristiche oggettive del ruolo da ricoprire, misurate in termini di complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali oggettivamente connesse a ciascuna posizione, indipendentemente dalle qualità o titoli personali di coloro che, essendo in possesso dei requisiti soggettivi richiesti (categoria D, con le eccezioni di cui all'art. 13, comma 2, lettere a) e b) del CCNL), siano chiamati in concreto a ricoprire dette posizioni.

Con questa logica e nell'intento, sopra richiamato, di non stravolgere il regolamento vigente, sono stati confermati i primi tre criteri, riferiti al personale assegnato all'area, alle dotazioni finanziarie attribuite e, con qualche modesto aggiustamento, agli "atti amministrativi istruiti".

Per inciso, e per rendere di più chiara percezione e applicazione la metodologia proposta, è stata superata la classificazione di tali criteri nell'ambito dei "fattori" previsti dal sistema originariamente approvato, attesa la sostanziale coincidenza di tali fattori con i criteri generali previsti dal richiamato art. 15 del CCNL sui quali articolare poi il sistema di pesatura stabilito da ciascun ente nell'esercizio della propria autonomia regolamentare ed organizzativa.

Più in dettaglio, relativamente al primo dei tre criteri citati, si è preferito mantenere, come indicatore della complessità organizzativa della posizione, la soluzione più semplice correlata al numero di dipendenti in carico all'area, rivedendo solo i parametri in relazione alla effettiva consistenza della dotazione organica. Si è invece evitato di integrare questo criterio con ulteriori elementi di valutazione.

Lo stesso atteggiamento conservativo è stato utilizzato per il criterio delle risorse finanziarie gestite, per le quali si è mantenuto il valore finanziario complessivo, risultante dalla somma delle dotazioni di entrata e di spesa, senza distinzioni tra spesa corrente e spesa in conto capitale.

Anche il terzo criterio è stato, come detto, confermato, ma con una parziale modifica.

Nella versione del 2019 gli "atti istruiti" considerati da questo criterio erano determinazioni deliberazioni e ordinanze gestiti annualmente; è apparso preferibile considerare tra gli atti istruiti annualmente, oltre alle ordinanze e alle determinazioni anche i pareri emessi ex art 49 TUEL<sup>1</sup>, attesa la rilevanza e lo sforzo istruttorio richiesto, sia per i pareri di regolarità tecnica che per i pareri di regolarità contabile.

Del tutto nuovi, invece, sono il quarto e il quinto criterio che, per le ragioni sopra richiamate, hanno sostituito il criterio delle competenze professionali acquisite e quello dei requisiti culturali posseduti.

Sarebbe scelta discutibile, infatti, mantenere come criteri per la pesatura delle varie PP.OO. l'anzianità di servizio (anche se qualificata come "esperienze professionali acquisite") o i titoli di studio ulteriori (master, dottorato, ecc.) posseduti dai dipendenti prescelti per ricoprire tali posizioni.

Il quarto e il quinto criterio sono stati, quindi, sostituiti:

**a)** dal criterio della complessità relazionale della posizione (definito come "trasversalità");

---

<sup>1</sup> Art. 49 TUEL: 1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

- b)** dal criterio, riferito al complesso delle responsabilità che fanno capo alle diverse posizioni, del tasso di rischio analizzato in sede di Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT).

Indubbiamente questi nuovi criteri, nell'applicazione pratica, richiedono uno sforzo di valutazione maggiore di quello previsto per i primi tre che, essendo associati a dati numerici oggettivi (numero di dipendenti, risorse finanziarie, atti istruiti), non esigono analisi o riflessioni accurate.

Ciò nonostante, per una graduazione più corretta delle varie PP.OO. gli aspetti delle relazioni, esterne ed interne, e delle responsabilità per rischi potenziali insiti nelle singole posizioni, non possono essere ignorati, anche perché è lo stesso CCNL che fornisce indicazioni precise in tal senso.

Il Nucleo di valutazione, al quale in base al regolamento compete tale analisi, nella determinazione del peso di questi due criteri comunque sarà guidato da indizi o da evidenze documentali che gli consentiranno di effettuare valutazioni motivate e non arbitrarie.

Così la posizione organizzativa relativa ad un'area che ricomprenda più, servizi, settori e uffici avrà verosimilmente un grado di relazioni interne ed esterne sicuramente più consistente di una posizione che invece non abbia la stessa consistenza ed eterogeneità di settori e attività.

Analogamente il responsabile di un'area che svolga servizi o sia articolata in uffici ad alta frequenza di contatti diretti con l'utenza, avrà maggiori relazioni esterne di un'altra area con uffici prevalentemente di staff o di supporto per le attività degli altri settori.

Nello specifico, quindi, questi criteri sono stati così dettagliati e declinati.

Per la trasversalità o complessità relazionale sono state considerate complessità, frequenza e ampiezza delle relazioni:

- a) all'interno dell'Ente (Consiglio Comunale, Commissioni comunali, Sindaco, Giunta, Assessori, Altre PP.OO, Segretario, Revisore di conti, Nucleo di valutazione/OIV);
- b) all'esterno dell'Ente (Regione, Provincia, forme associative, Ministeri, Corte dei Conti, Tesorerie, società partecipate, ANAC o altre Autorità Nazionali);
- c) con gli utenti:

massimo di 20 punti così graduati:

- relazioni significative nell'ambito di processi prevalentemente ordinari e consolidati: punti 8
- relazioni elevate e nell'ambito di processi complessi e flessibili: punti 15;
- relazioni molto elevate ed intense, nell'ambito di processi complessi e di alto livello anche professionale: punti 20.

Il criterio dell'esposizione della P.O. a rischio corruttivo è correlato all'analisi del rischio del PTPCT, con attribuzione di un punteggio compreso tra 3 e 10 punti, così graduati:

- Rischio basso: punti 3
- Rischio medio: punti 5

- Rischio alto: punti 10;

Effettuata dal Nucleo di valutazione la pesatura delle varie PP.OO., occorre associare al punteggio complessivamente attribuito sulla base di detti criteri la retribuzione da riconoscere a ciascuna posizione, entro i limiti, minimo e massimo, di 5.000 e 16.000 euro previsti dal CCNL.

Per questa operazione è stata prescelta la metodologia della fasce di punteggio, come riportato nella seguente tabella:

Fascia	Da punti	A punti	Valori annui (Euro)
I	91	100	16.000,00
II	81	90	13.000,00
III	71	80	12.000,00
IV	61	70	11.000,00
V	51	60	10.000,00
VI	41	50	9.000,00
VII	31	40	8.000,00
VIII	21	30	7.000,00
IX	11	20	6.000,00
X	0	10	5.000,00

Qualora l'importo complessivo delle retribuzioni di posizione risultasse maggiore dell'importo complessivo del fondo (esclusa la quota, non inferiore al 15% del totale, per le retribuzioni di risultato), le singole retribuzioni di posizione verranno rideterminate proporzionalmente, come indicato nell'esempio sotto riportato:

*Ipotesi nel quale il fondo complessivamente disponibile per le retribuzioni di quattro posizioni organizzative (escluso, quindi, la parte del fondo destinata alle retribuzioni di risultato) è ipotizzato in € 40.000,00.*

<i>Posizione organizzativa</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Fascia di punteggio</i>	<i>Retrib. posizione prevista per la fascia</i>
<i>Pos. Org. Area 1</i>	<i>93</i>	<i>da 91 a 100</i>	<i>16.000,00</i>
<i>Pos. Org. Area 2</i>	<i>85</i>	<i>da 81 a 90</i>	<i>13.000,00</i>
<i>Pos. Org. Area 3</i>	<i>78</i>	<i>da 71 a 80</i>	<i>12.000,00</i>

<i>Pos. Org. Area 4</i>	<i>95</i>	<i>da 91 a 100</i>	<i>16.000,00</i>
<i>Totale</i>	<i>351</i>	<b><i>Totale</i></b>	<i>57.000,00</i>

*In questo caso l'ammontare complessivo (€ 57.000,00) delle retribuzioni previste in base al regolamento per le diverse fasce di punteggio supera il fondo a disposizione (€ 40.000,00) e, quindi, gli importi delle singole retribuzioni di posizione sopra indicate devono essere riproporzionate come sotto riportato:*

<i>Posizione organizzativa</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Fascia di punteggio</i>	<i>Retrib. posizione prevista per la fascia</i>	<i>Retrib. posizione riproporzionata</i>
<i>Pos. Org. Area 1</i>	<i>93</i>	<i>da 91 a 100</i>	<i>16.000,00</i>	<i>11.228,07</i>
<i>Pos. Org. Area 2</i>	<i>85</i>	<i>da 81 a 90</i>	<i>13.000,00</i>	<i>9.122,81</i>
<i>Pos. Org. Area 3</i>	<i>78</i>	<i>da 71 a 80</i>	<i>12.000,00</i>	<i>8.421,05</i>
<i>Pos. Org. Area 4</i>	<i>95</i>	<i>da 91 a 100</i>	<i>16.000,00</i>	<i>11.228,07</i>
<i>Totale</i>	<i>351</i>	<i>Totale</i>	<i>57.000,00</i>	<i>40.000,00</i>