CITTÀ DI SERSALE

Provincia di Catanzaro

METODOLOGIA DI DETERMINAZIONE E PESATURA DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE DEI RESPONSABILI DI AREA

(Approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 54 del 04/0/2026)

INDICE

Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione

Art. 2 - Definizioni

Art. 3 - Fattori di valutazione delle posizioni

Art. 4 - Responsabilità delle risorse umane e finanziarie

Art. 5 - Complessità relazionale

Art. 6 - Complessità specialistica

Art. 7 - Rilevanza esterna delle responsabilità

Art. 8 - Rilevanza strategica

Art. 9 - Procedura di pesatura delle posizioni

Art. 10 - Determinazione della retribuzione di posizione

Art. 11 - Aggiornamento della pesatura

Art. 12 - Trasparenza e pubblicità

Art. 13 - Disposizioni finali

Allegato A - Scheda di pesatura

Allegato B - Fasce retributive

Art. 1 - FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento disciplina la metodologia di determinazione e pesatura dell'indennità di posizione degli incarichi di elevata qualificazione di cui agli artt. 15 e seguenti del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 23 febbraio 2026.
2. La graduazione delle posizioni dirigenziali/di elevata qualificazione costituisce uno strumento di:
    - differenziazione retributiva connessa alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'ente;
    - analisi organizzativa periodica;
    - valorizzazione delle responsabilità gestionali.
3. La metodologia si applica a:
    - personale dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione con incarico di elevata qualificazione;
    - personale dell'area degli istruttori con incarico di elevata qualificazione, nei casi previsti dal CCNL e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
4. La graduazione va tenuta costantemente aggiornata in caso di:
    - modificazioni della struttura organizzativa;
    - mutata complessità delle attività;
    - variazioni rilevanti delle attribuzioni delle strutture apicali;
    - ogni altra variazione significativa degli ambiti oggetto di valutazione.

Occorre infine porre l'accento su un aspetto fondamentale insito in qualsiasi metodologia di valutazione: la presenza di elementi di soggettività. Per quanto le metodologie si sforzino di cercare parametri e elementi di valutazione oggettivi, infatti, una componente di soggettività è inalienabile e gli sforzi fatti nel tentativo di perseguire l'assoluta oggettività del metodo hanno spesso determinato quale risultato solamente la complessità e la farraginosità dello strumento.
L'intento che si vuole perseguire con la metodologia proposta è quello di fornire uno strumento utile anche per l'analisi organizzativa, che sia comunque snello per evitare che rimanga uno strumento teorico e poco utilizzato, e magari non aggiornato causa la sua complessità.

Art. 2 - DEFINIZIONI

Ai fini del presente regolamento si intende per:

a) **Incarico di elevata qualificazione**: posizione di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuata dall'ente in base alle proprie esigenze organizzative, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 23.02.2026;

b) **Pesatura della posizione**: processo di valutazione della complessità oggettiva della posizione, indipendentemente dalle qualità personali del titolare;

c) **Retribuzione di posizione**: componente retributiva correlata alla graduazione della posizione, erogata per 13 mensilità;

d) **Retribuzione di risultato**: componente retributiva correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati, disciplinata dal sistema di misurazione e valutazione della performance;

e) **Organismo indipendente di valutazione**: organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 147 del D.Lgs. 267/2000.

Art. 3 - FATTORI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

1. La graduazione delle posizioni viene effettuata attraverso una metodologia analitico-quantitativa che prevede:
   - l'esplicitazione di fattori di valutazione;
   - l'attribuzione di pesi a ciascun fattore di valutazione;
   - l'assegnazione di un punteggio per ciascun fattore e per ciascuna posizione.
2. Il punteggio massimo complessivamente attribuibile è pari a **100 punti**, differenziato tra i seguenti fattori generali di valutazione:

   a) **Responsabilità delle risorse umane e finanziarie**: max 17 punti
   b) **Complessità relazionale**: max 24 punti
   c) **Complessità specialistica**: max 30 punti
   d) **Rilevanza esterna delle responsabilità**: max 14 punti
   e) **Rilevanza strategica**: max 15 punti

3. **Per il conferimento dell'incarico di elevata qualificazione è necessario conseguire un punteggio minimo di 51 punti.** Punteggi inferiori non consentono l'attribuzione dell'incarico.

4. Ogni fattore generale si articola in sub-fattori di valutazione, secondo quanto specificato negli articoli seguenti.

Art. 4 - RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE

Punteggio massimo: 17 punti

4.1 Risorse umane gestite

1. La complessità derivante dalla gestione delle risorse umane viene valutata in base al numero di dipendenti assegnati alla struttura, con esclusione del titolare di elevata qualificazione.
2. Il punteggio viene attribuito secondo il seguente criterio:
   - **1 punto per ogni dipendente assegnato** (a tempo indeterminato o determinato)
3. Il dato viene rilevato sulla base dell'organigramma vigente al momento della pesatura.

4.2 Risorse finanziarie gestite

1. La complessità derivante dalla gestione delle risorse finanziarie viene valutata in base all'ammontare complessivo delle risorse assegnate alla struttura.
2. Il punteggio viene attribuito secondo il seguente criterio:
   - **1 punto ogni € 500.000,00** di risorse complessive gestite
   - Le frazioni inferiori a € 500.000,00 si arrotondano per eccesso
3. Ai fini del calcolo si considerano:
   - i capitoli di bilancio in entrata e in spesa assegnati al responsabile nel PEG vigente;
   - i capitoli di entrata e di spesa in conto corrente e in conto capitale;
   - i capitoli relativi a partite di giro e servizi per conto terzi vengono conteggiati **al 50%**.
4. I dati vengono estratti dall'ultimo bilancio approvato e dal Piano Esecutivo di Gestione vigente, riclassificati in conformità agli atti di organizzazione della struttura.

4.3 Disposizioni comuni

1. **Il totale complessivo dei punti attribuibili ai sensi del presente articolo non può essere superiore a 17 punti.**
2. Qualora la somma dei punteggi di cui ai punti 4.1 e 4.2 superi 17 punti, il punteggio viene ridotto proporzionalmente per riportarlo al limite massimo.

Art. 5 - COMPLESSITÀ RELAZIONALE

Punteggio massimo: 24 punti

5.1 Relazioni con utenza interna

Punteggio massimo: 12 punti

1. Si valuta la complessità, la frequenza e la problematicità delle relazioni che la posizione intrattiene con altre strutture interne all'ente.
2. Il punteggio viene attribuito secondo i seguenti criteri:

Livello	Descrizione	Punteggio
Basso	Rapporti saltuari con 1-2 uffici/servizi interni; relazioni occasionali	**4 punti**
Medio	Rapporti frequenti con 3-5 uffici/servizi interni; relazioni strutturate e ricorrenti	**8 punti**
Alto	Rapporti costanti con 6 o più uffici/servizi; coordinamento trasversale; gestione di processi interorganizzativi complessi	**12 punti**

5.2 Relazioni con utenza esterna

Punteggio massimo: 12 punti

1. Si valuta la complessità, la frequenza e la problematicità delle relazioni che la posizione intrattiene con soggetti esterni all'ente (altri enti pubblici, società partecipate, utenti, professionisti, imprese, ecc.).
2. Il punteggio viene attribuito secondo i seguenti criteri:

Livello	Descrizione	Punteggio
Basso	Relazioni esterne occasionali; casistica semplice e standardizzata	**4 punti**

Livello	Descrizione	Punteggio
Medio	Relazioni esterne frequenti con pluralità di soggetti; gestione di rapporti convenzionali o contrattuali di media complessità	**8 punti**
Alto	Relazioni esterne costanti e complesse; gestione di rapporti istituzionali con enti sovraordinati; front-office ad elevata complessità; gestione di contenzioso; rapporti con società partecipate o organismi sovracomunali	**12 punti**

5.3 Modalità di valutazione

1. La valutazione viene effettuata sulla base:
   - dell'analisi delle competenze attribuite alla struttura;
   - della tipologia di procedimenti amministrativi gestiti;
   - dei dati relativi ai flussi di utenza (se disponibili);
   - delle convenzioni e degli accordi in essere.

Art. 6 - COMPLESSITÀ SPECIALISTICA

Punteggio massimo: 30 punti

6.1 Complessità del quadro normativo

Punteggio massimo: 18 punti

1. Si valuta la complessità del quadro normativo di riferimento in relazione a:
   - tipologia/livello delle fonti normative (europea, nazionale, regionale, locale);
   - dinamicità e frequenza di evoluzione delle norme;
   - rilevanza della giurisprudenza amministrativa, contabile, penale;
   - complessità interpretativa e applicativa.
2. Il punteggio viene attribuito secondo i seguenti criteri:

Livello	Descrizione	Punteggio
Basso	Normativa prevalentemente locale e stabile; limitata evoluzione; casistica consolidata	**6 punti**
Medio	Normativa nazionale con modifiche periodiche (2-3 interventi/anno); presenza di orientamenti giurisprudenziali rilevanti	**12 punti**

Livello	Descrizione	Punteggio
Alto	Normativa europea e/o nazionale in continua evoluzione (modifiche frequenti); elevata complessità interpretativa; rilevante giurisprudenza di legittimità; vigilanza ANAC o altre autorità indipendenti	**18 punti**

6.2 Specializzazione professionale

Punteggio massimo: 12 punti

1. Si valuta il grado di specializzazione professionale richiesto per lo svolgimento delle funzioni attribuite alla posizione, in termini di competenze giuridiche, tecniche, amministrative.
2. Il punteggio viene attribuito secondo i seguenti criteri:

Livello	Descrizione	Punteggio
Base	Normali conoscenze specialistiche della categoria; utilizzo di strumenti e procedure standardizzate	**4 punti**
Elevato	Elevate conoscenze specialistiche in uno o più ambiti disciplinari; utilizzo di strumenti complessi o innovativi; eventuale iscrizione ad albi professionali	**8 punti**
Molto elevato	Elevate conoscenze plurispecialistiche (giuridiche, tecniche, economiche); utilizzo di strumenti ad elevata innovazione tecnologica o metodologica; competenze certificate di alta specializzazione	**12 punti**

6.3 Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati

1. Pur non contribuendo direttamente al punteggio, questo elemento viene considerato in fase di analisi organizzativa per verificare la coerenza tra obiettivi assegnati e peso della posizione.
2. Situazioni di elevata complessità nella definizione degli obiettivi o di bassa prevedibilità/misurabilità dei risultati possono essere segnalate dal Organismo indipendente di valutazione al Sindaco ai fini dell'attribuzione del punteggio di rilevanza strategica.

Art. 7 - RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ

Punteggio massimo: 14 punti

7.1 Responsabilità di immagine

Punteggio massimo: 6 punti

1. Si valuta il peso dell'immagine esterna affidata alla posizione, tenuto conto:
   - della visibilità delle attività svolte;
   - dell'impatto mediatico delle decisioni assunte;
   - della rilevanza della struttura nei rapporti istituzionali;
   - della vocazione turistica e della rilevanza territoriale del Comune.
2. Il punteggio viene attribuito secondo i seguenti criteri:

Livello	Descrizione	Punteggio
Basso	Attività prevalentemente interne; limitata visibilità esterna	**2 punti**
Medio	Attività con impatto esterno significativo; rapporti istituzionali periodici; possibile impatto mediatico	**4 punti**
Alto	Attività ad elevata visibilità esterna; gestione di eventi pubblici; costante presenza nei rapporti istituzionali; responsabilità di servizi ad elevato impatto sull'immagine dell'ente	**6 punti**

7.2 Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

Punteggio massimo: 8 punti

1. Si valuta il grado di responsabilità connesso al normale esercizio delle funzioni attribuite alla struttura, con particolare riferimento a:
   - responsabilità civile, penale, amministrativa, contabile;
   - esposizione a controlli esterni (Corte dei Conti, ANAC, Autorità di settore);
   - potenziale contenzioso;
   - rilevanza degli atti autorizzatori, concessori, sanzionatori.
2. Il punteggio viene attribuito secondo i seguenti criteri:

Livello	Descrizione	Punteggio
Basso	Limitata esposizione a responsabilità specifiche; attività prevalentemente di supporto o consultive	**3 punti**
Medio	Significativa esposizione a responsabilità amministrativa/contabile; gestione di procedimenti autorizzatori; possibile contenzioso	**6 punti**

Livello	Descrizione	Punteggio
Alto	Elevata esposizione a responsabilità penale, civile, amministrativa, erariale; gestione di contratti di rilevante importo; atti soggetti a controlli esterni; elevato potenziale contenzioso	**8 punti**

Art. 8 - RILEVANZA STRATEGICA

Punteggio massimo: 15 punti

1. Con questo parametro si valuta il peso e la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione comunale in carica.
2. La valutazione viene effettuata con riferimento:
   - al Documento Unico di Programmazione (DUP) vigente;
   - agli obiettivi strategici del programma di mandato;
   - ai progetti prioritari individuati dalla Giunta comunale;
   - ai progetti finanziati con fondi PNRR, europei o di particolare rilevanza strategica.
3. Il punteggio viene attribuito dal **Sindaco**, su proposta del Organismo indipendete di valutazione, secondo i seguenti criteri:

Livello	Descrizione	Punteggio
Basso	La struttura gestisce attività ordinarie non direttamente collegate agli obiettivi strategici prioritari	**4 punti**
Medio	La struttura gestisce alcune attività collegate agli obiettivi strategici del DUP o del programma di mandato	**6 punti**
Rilevante	La struttura gestisce prevalentemente attività collegate a obiettivi strategici del DUP; responsabilità di progetti di particolare rilevanza	**10 punti**
Elevato	La struttura è direttamente responsabile di obiettivi strategici prioritari individuati dal Sindaco; gestione di progetti PNRR o di rilevanza sovracomunale; attività ad elevato impatto sul programma di mandato	**15 punti**

4. L'attribuzione del punteggio di rilevanza strategica deve essere adeguatamente motivata con riferimento ai documenti di programmazione vigenti.
5. Il punteggio di rilevanza strategica viene riesaminato:

- ad ogni rinnovo del DUP;
- in caso di rilevanti modifiche della programmazione strategica;
- su richiesta motivata del Sindaco.

Art. 9 - PROCEDURA DI PESATURA DELLE POSIZIONI

9.1 Soggetti competenti

1. La pesatura delle posizioni di elevata qualificazione è effettuata dal **Organismo indipendente di valutazione**, secondo la metodologia definita dal presente regolamento.
2. Il **Segretario Comunale** coordina l'istruttoria propedeutica alla pesatura, acquisendo dai responsabili di area i dati e le informazioni necessarie.
3. Il **Sindaco** attribuisce il punteggio relativo alla rilevanza strategica, su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione.
4. La **Giunta Comunale** approva con propria deliberazione gli esiti della pesatura e la conseguente determinazione delle retribuzioni di posizione.

9.2 Fasi del procedimento

1. Il procedimento di pesatura si articola nelle seguenti fasi:

FASE 1 - Acquisizione dati

- Il Segretario comunale richiede ai responsabili di area o al responsabile dell'area Finanziaria e del Personale la trasmissione dei dati necessari alla pesatura (risorse umane assegnate, risorse finanziarie gestite, descrizione delle attività, ecc.)

FASE 2 - Istruttoria tecnica

- Il Organismo indipendente di valutazione, eventualmente con il supporto del Segretario comunale, analizza i dati acquisiti e applica la metodologia di pesatura
- Vengono compilate le schede di pesatura (Allegato A)

FASE 3 - Attribuzione punteggio rilevanza strategica

- Il Organismo indipendente di valutazione formula la proposta di punteggio per la rilevanza strategica

- Il Sindaco attribuisce il punteggio definitivo

FASE 4 - Determinazione retribuzioni di posizione

- Il Organismo indipendente di valutazione determina le retribuzioni di posizione secondo le fasce di cui all'art. 10

FASE 5 - Approvazione

- La Giunta Comunale approva con deliberazione gli esiti della pesatura

9.3 Contraddittorio

1. Ciascun responsabile può presentare osservazioni entro **10 giorni** dalla comunicazione.
2. L'Organismo indipendente di valutazione esamina le osservazioni e può confermare o modificare la pesatura con atto motivato.

Art. 10 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

10.1 Criteri generali

1. All'esito della pesatura si determina la misura dell'indennità di posizione per ciascun incarico di elevata qualificazione.
2. L'indennità di posizione viene determinata in base al punteggio complessivo attribuito, secondo le fasce retributive di cui ai successivi commi.
3. L'indennità risultante non può essere:
   - **inferiore** alla retribuzione di posizione minima prevista dal CCNL vigente (art. 16, comma 2 CCNL 23.02.2026);
   - **superiore** alla retribuzione di posizione massima prevista dal CCNL vigente.
4. In caso di successivi rinnovi contrattuali che modifichino gli importi minimi e massimi, si applicano i nuovi valori con adeguamento automatico delle fasce.

10.2 Fasce retributive - Area Funzionari e Elevata Qualificazione

Retribuzione di posizione: minimo € 5.000,00 - massimo € 22.000,00 (annui lordi per 13 mensilità)

PUNTEGGIO Da	***FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE***
51 a 53	*5.000,00*
54 a 55	*6.000,00*
56 a 57	*7.000,00*
58 a 59	*8.000,00*
60 a 62	*9.000,00*
63 a 65	*10.000,00*
66 a 68	*11.000,00*
69 a 72	*12.000,00*
73 a 74	*13.000,00*
75 a 77	*14.000,00*
78 a 79	*15.000,00*
80 a 81	*16.000,00*
82 a 83	*17.000,00*
84 a 85	*18.000,00*
86 a 87	*19.000,00*
88 a 89	*20.000,00*
90 a 94	*21.000,00*
95 a 100	*22.000,00*

10.3 Fasce retributive - Area Istruttori (in caso di conferimento eccezionale)

Retribuzione di posizione: minimo € 3.000,00 - massimo € 9.500,00 (annui lordi per 13 mensilità)

PUNTEGGIO Da	***FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE***
51 a 54	*3.000,00*
55 a 58	*4.000,00*
59 a 62	*4.500,00*
63 a 66	*5.000,00*
67 a 70	*5.500,00*
71 a 74	*6.000,00*

75 a 78	*6.500,00*
79 a 82	*7.000,00*
83 a 85	*7.500,00*
86 a 90	*8.000,00*
91 a 94	*8.500,00*
95 a 98	*9.000,00*
99 a 100	*9.500,00*

10.4 Copertura finanziaria

1. Le retribuzioni di posizione trovano copertura finanziaria nel **fondo per la retribuzione di posizione e di risultato** di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
2. La Giunta Comunale, contestualmente all'approvazione della pesatura, verifica la compatibilità delle retribuzioni determinate con le risorse disponibili nel fondo.
3. Qualora le risorse del fondo risultino insufficienti, la Giunta può:
   - ridurre proporzionalmente tutte le retribuzioni di posizione;
   - ridefinire il numero degli incarichi di elevata qualificazione;
   - incrementare il fondo nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

10.5 Conferimento dell'incarico

1. La retribuzione di posizione viene corrisposta al dipendente a seguito del formale conferimento dell'incarico di elevata qualificazione da parte del soggetto competente (Sindaco, ai sensi dell'art. 109, comma 2, D.Lgs. 267/2000).
2. In caso di incarico di durata inferiore all'anno, la retribuzione di posizione spetta in proporzione ai giorni di durata effettiva dell'incarico.
3. In caso di revoca anticipata dell'incarico, la retribuzione di posizione cessa dalla data di efficacia della revoca.

Art. 11 - AGGIORNAMENTO DELLA PESATURA

11.1 Casi di aggiornamento

1. La pesatura delle posizioni viene aggiornata nei seguenti casi:

a) **Riorganizzazione della struttura**: modifica dell'organigramma con variazione delle competenze, delle risorse umane assegnate o delle risorse finanziarie gestite;

b) **Variazione rilevante delle risorse**: incremento o decremento superiore al 20% delle risorse umane o finanziarie assegnate alla struttura;

c) **Nuove attribuzioni di funzioni**: assegnazione alla struttura di nuove funzioni o servizi di particolare rilevanza;

d) **Revisione periodica**: almeno ogni **tre anni** dalla precedente pesatura, al fine di verificare la permanenza delle condizioni valutate;

e) **Richiesta motivata**: su richiesta motivata del Sindaco, del Segretario comunale o del responsabile interessato.

11.2 Procedura di aggiornamento

1. Nei casi di cui al comma precedente, il Segretario comunale o il Sindaco attivano il procedimento di aggiornamento della pesatura, che segue le medesime fasi di cui all'art. 9.
2. L'aggiornamento può riguardare:
   - tutte le posizioni (aggiornamento generale);
   - solo le posizioni interessate dalle variazioni (aggiornamento parziale).
3. In caso di aggiornamento parziale, il Organismo indipendente di valutazione verifica che le modifiche non determinino squilibri nel sistema complessivo di graduazione.

11.3 Effetti dell'aggiornamento

1. L'aggiornamento della pesatura produce effetti:
   - dalla data di efficacia della deliberazione di Giunta che lo approva;
   - dalla data di conferimento di un nuovo incarico, se l'aggiornamento riguarda una posizione vacante.
2. **L'eventuale riduzione della retribuzione di posizione derivante dall'aggiornamento non può essere applicata ai titolari di incarico in corso**, ai quali continua ad applicarsi la retribuzione precedentemente attribuita fino alla scadenza naturale dell'incarico, salvo revoca o rinuncia.
3. **L'eventuale incremento della retribuzione di posizione** può essere applicato anche agli incarichi in corso, previo formale atto di conferma dell'incarico con la nuova retribuzione.

Art. 12 - TRASPARENZA E PUBBLICITÀ

12.1 Obblighi di pubblicazione

1. Ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ente vengono pubblicati:

   a) Il presente regolamento (sotto-sezione: Personale / Posizioni organizzative);

   b) La deliberazione di Giunta di approvazione della pesatura (sotto-sezione: Personale / Posizioni organizzative);

   c) Per ciascun incarico conferito:

   - denominazione della posizione;
   - curriculum del titolare;
   - compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (retribuzione di posizione);
   - durata dell'incarico; (sotto-sezione: Personale / Titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza);

   d) Gli eventuali aggiornamenti della pesatura.

12.2 Tempistica

1. I dati di cui al comma precedente vengono pubblicati entro **30 giorni** dall'adozione degli atti cui si riferiscono e mantenuti aggiornati.

12.3 Accesso civico

1. In caso di mancata o incompleta pubblicazione, chiunque può esercitare il diritto di accesso civico ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013.

Art. 13 - DISPOSIZIONI FINALI

13.1 Rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si fa riferimento:
   - al CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente;
   - al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Sersale;
   - al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo Unico Enti Locali);
   - al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
   - al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (Riforma Brunetta).

13.2 Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.

13.3 Prima applicazione

1. In sede di prima applicazione, il procedimento di pesatura deve concludersi entro **120 giorni** dall'entrata in vigore del presente regolamento.
2. Nelle more del completamento della prima pesatura, continuano ad applicarsi le retribuzioni di posizione eventualmente già attribuite, fatti salvi i limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

13.4 Abrogazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari interne incompatibili.

13.5 Modifiche

1. Il presente regolamento può essere modificato con deliberazione di Giunta Comunale, previo confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 5 del CCNL 23.02.2026.

ALLEGATO A - SCHEDA DI PESATURA

COMUNE DI SERSALE
Provincia di Catanzaro

SCHEDA DI PESATURA DELLA POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Data della pesatura: _____

Posizione/AREA: _____

Responsabile titolare (se conferito): _____

A) RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE (max 17 punti)

A.1 - Risorse umane gestite

Numero dipendenti assegnati (escluso il titolare di EQ) N. ____
Punteggio: 1 punto per dipendente **Punti:** ____

A.2 - Risorse finanziarie gestite

Entrate accertate (da ultimo PEG approvato)	**€** _____
Spese impegnate (da ultimo PEG approvato)	€ _____
Partite di giro / servizi c/terzi (al 50%)	€ _____
Totale risorse finanziarie	**€** _____

| **Punteggio**: 1 punto ogni € 500.000 | **Punti:** ____ |

TOTALE A (max 17 punti): ____

Se superiore a 17, ridurre proporzionalmente a 17

B) COMPLESSITÀ RELAZIONALE (max 24 punti)

B.1 - Relazioni con utenza interna (max 12 punti)

□ **Basso** (4 punti): rapporti saltuari con 1-2 uffici/servizi interni
□ **Medio** (8 punti): rapporti frequenti con 3-5 uffici/servizi interni
□ **Alto** (12 punti): rapporti costanti con 6+ uffici; coordinamento trasversale

Punti assegnati: ____

Motivazione: _____

B.2 - Relazioni con utenza esterna (max 12 punti)

□ **Basso** (4 punti): relazioni esterne occasionali; casistica semplice
□ **Medio** (8 punti): relazioni frequenti; rapporti convenzionali
□ **Alto** (12 punti): relazioni complesse; rapporti istituzionali; front-office complesso

Punti assegnati: ____

Motivazione: _____

TOTALE B: ____

C) COMPLESSITÀ SPECIALISTICA (max 30 punti)

C.1 - Complessità del quadro normativo (max 18 punti)

□ **Basso** (6 punti): normativa locale stabile
□ **Medio** (12 punti): normativa nazionale con modifiche periodiche
□ **Alto** (18 punti): normativa UE/nazionale in continua evoluzione; giurisprudenza rilevante

Punti assegnati: ____

Motivazione: _____

C.2 - Specializzazione professionale (max 12 punti)

□ **Base** (4 punti): normali conoscenze specialistiche
□ **Elevato** (8 punti): elevate conoscenze specialistiche; strumenti complessi
□ **Molto elevato** (12 punti): conoscenze plurispecialistiche; strumenti ad elevata innovazione

Punti assegnati: ____

Motivazione: _____

TOTALE C: ____

D) RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ (max 14 punti)

D.1 - Responsabilità di immagine (max 6 punti)

- □ **Basso** (2 punti): attività prevalentemente interne
- □ **Medio** (4 punti): attività con impatto esterno significativo
- □ **Alto** (6 punti): attività ad elevata visibilità esterna

Punti assegnati: ____

Motivazione: _____

D.2 - Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa (max 8 punti)

- □ **Basso** (3 punti): limitata esposizione
- □ **Medio** (6 punti): significativa esposizione a responsabilità amministrativa/contabile
- □ **Alto** (8 punti): elevata esposizione a responsabilità penale/civile/erariale

Punti assegnati: ____

Motivazione: _____

TOTALE D: ____

E) RILEVANZA STRATEGICA (max 15 punti)

- □ **Basso** (4 punti): attività ordinarie non collegate agli obiettivi strategici
- □ **Medio** (6 punti): alcune attività collegate agli obiettivi strategici
- □ **Rilevante** (10 punti): prevalenti attività collegate a obiettivi strategici
- □ **Elevato** (15 punti): responsabilità diretta di obiettivi strategici prioritari; progetti PNRR

Punti assegnati: ____

Motivazione (con riferimento al DUP o ad atti di programmazione):

Proposta del Organismo indipendente di valutazione: _____

Attribuzione definitiva del Sindaco: _____

TOTALE E: ____

RIEPILOGO FINALE

Fattore	**Punteggio max**	**Punteggio attribuito**
A - Responsabilità risorse umane e finanziarie	17	____
B - Complessità relazionale	24	____
C - Complessità specialistica	30	____
D - Rilevanza esterna responsabilità	14	____
E - Rilevanza strategica	15	____
TOTALE	**100**	____

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Area di inquadramento	□ **Funzionari e Elevata Qualificazione**	□ **Istruttori**
Punteggio totale	____	
Fascia retributiva	(vedi Allegato B)	
Retribuzione di posizione assegnata	**€** _____ annui lordi x 13 mensilità	

Data: _____

L'Organismo indipendente di valutazione

Il Segretario comunale (per coordinamento istruttoria)

ALLEGATO B - FASCE RETRIBUTIVE

AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE

Retribuzione di posizione: min. € 5.000,00 - max € 22.000,00 annui lordi per 13 mensilità

PUNTEGGIO Da	***FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE***
51 a 53	*5.000,00*
54 a 55	*6.000,00*
56 a 57	*7.000,00*
58 a 59	*8.000,00*
60 a 62	*9.000,00*
63 a 65	*10.000,00*
66 a 68	*11.000,00*
69 a 72	*12.000,00*
73 a 74	*13.000,00*
75 a 77	*14.000,00*
78 a 79	*15.000,00*
80 a 81	*16.000,00*
82 a 83	*17.000,00*
84 a 85	*18.000,00*
86 a 87	*19.000,00*
88 a 89	*20.000,00*
90 a 94	*21.000,00*
95 a 100	*22.000,00*

AREA ISTRUTTORI (conferimento eccezionale ex CCNL)

Retribuzione di posizione: min. € 3.000,00 - max € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità

PUNTEGGIO Da	***FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE***
51 a 54	*3.000,00*
55 a 58	*4.000,00*
59 a 62	*4.500,00*
63 a 66	*5.000,00*
67 a 70	*5.500,00*
71 a 74	*6.000,00*
75 a 78	*6.500,00*
79 a 82	*7.000,00*
83 a 85	*7.500,00*
86 a 90	*8.000,00*
91 a 94	*8.500,00*
95 a 98	*9.000,00*
99 a 100	*9.500,00*

NOTE:

1. Le retribuzioni indicate sono annue lorde per 13 mensilità.
2. Gli importi minimi e massimi sono quelli previsti dall'art. 16, commi 2 e 3 del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026.
3. In caso di successivi rinnovi contrattuali che modifichino gli importi, le fasce vengono automaticamente adeguate con deliberazione di Giunta.
4. La retribuzione di posizione è corrisposta per 13 mensilità e in misura proporzionale in caso di incarico di durata inferiore all'anno.
5. La retribuzione di posizione assorbe tutte le competenze accessorie previste dal CCNL, con le eccezioni di cui all'art. 17 del CCNL 23.02.2026.