



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

**REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE RECANTE I CRITERI PER IL
CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

(artt. 13, 14 e15 CCNL 21.05.2018)

Approvato con deliberazione di G.C. n. 54 del 10/05/2019

Sommario

| | |
|--|---|
| Art. 1 – Campo di applicazione..... | 3 |
| Art. 2 – Strutture organizzative e posizioni organizzative..... | 3 |
| Art. 3 – Funzioni e competenze delle posizioni organizzative..... | 3 |
| Art. 4 – Requisiti per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa..... | 3 |
| Art. 5 – Procedura per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa | 4 |
| Art. 6 – Durata e revoca degli incarichi di posizione organizzativa | 4 |
| Art. 7 – Sostituzione in caso di assenza | 5 |
| Art. 8 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato | 5 |
| Art. 9 – Criteri di pesatura delle posizioni organizzative | 5 |
| Art. 10 – Quantificazione dell’indennità di posizione organizzativa e di risultato | 6 |
| Articolo 11 – Disposizioni finali | 6 |
| Allegato A | 7 |

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente Regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, la graduazione della retribuzione di posizione e i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato per gli incarichi delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13-15 del CCNL 21.05.2018.

Art. 2
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente ai dipendenti classificati nella categoria D, salvo la deroga di cui all'art. 17, comma 3 del medesimo CCNL 2016/2018.
2. Sulla base della struttura organizzativa, organigramma e delle funzioni dell'Ente così come approvati con gli atti di macro organizzazione dalla Giunta Comunale, vengono definiti i Settori quali strutture apicali, ai quali, essendo l'Ente senza dirigenza, sono preposti i Responsabili titolari delle Posizioni Organizzative, ai sensi del comma 1, dell'art. 17 del CCNL del 21.05.2018, per lo svolgimento di funzioni di gestione e direzione, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
3. Con il provvedimento di cui al comma 2 la Giunta Comunale, per ogni struttura apicale, attribuisce la pesatura ai fini della determinazione della retribuzione di risultato applicando i criteri di cui al successivo articolo 8.

Art. 3
Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta lo svolgimento delle seguenti funzioni e competenze:
 - a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, caratterizzati da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
 - b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate alla struttura di competenza e la relativa valutazione;
 - c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti;
 - d) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente attribuito, conformemente alle vigenti disposizioni di legge;
 - e) l'esercizio delle attività di controllo connesse al ruolo.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono compatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale nel rispetto della vigente normativa. Per tali incarichi l'importo annuale della retribuzione è riproporzionato in base al tempo di lavoro svolto.

Art. 4
Requisiti per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;

- b) esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- c) preparazione culturale e formazione professionale adeguate alle funzioni e alle attività da svolgere;
- d) capacità di gestire gruppi di lavoro;
- e) aver ottenuto negli ultimi 5 anni una valutazione delle prestazioni pari ad almeno "90/100" sulla base del sistema di valutazione in vigore;
- f) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi e/o incompatibilità ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013.

Art. 5

Procedura per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. Il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature ed i *curricula* dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per 8 giorni consecutivi.
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 3 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite.
3. Il Segretario Comunale con il supporto dell'Ufficio Risorse Umane, per ciascuna candidatura pervenuta, verifica i requisiti oggettivi previsti e trasmette tutte le candidature idonee pervenute al Sindaco.
4. Il Sindaco, ai sensi dell'art. 50, comma 10 del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 109, comma 2 del medesimo D.Lgs. n. 267/200, con proprio atto motivato, conferisce gli incarichi di Posizioni Organizzative.
5. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il Sindaco conferisce l'incarico di posizione organizzativa ad altro dipendente di categoria D.
6. L'Amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

Art. 6

Durata e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti, con atto scritto e motivato, per un periodo massimo non superiore a 3 anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. La durata degli incarichi di posizione organizzativa non può essere, in via ordinaria, inferiore ad un anno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.
3. In ogni caso la durata dell'incarico non potrà eccedere il mandato elettivo del Sindaco: in caso di elezioni amministrative, al fine di garantire comunque la continuità operativa, i soggetti ai quali è conferito l'incarico di posizione organizzativa continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla nomina dei relativi successori e, comunque, rimangono in carica per un periodo non superiore a 120 giorni successivi dallo svolgimento delle elezioni amministrative.

4. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance o in conseguenza di specifico accertamento disciplinare.
5. La formalizzazione della revoca dell'incarico di posizione organizzativa per valutazione non positiva dovrà essere preceduta, nel rispetto del contraddittorio, dall'acquisizione delle valutazioni del dipendente, che potrà essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
6. Essa decorre dalla data espressamente specificata nel provvedimento di revoca e, comunque previa comunicazione all'interessato.

Art. 7

Sostituzione in caso di assenza

1. In caso di assenza o impedimento del responsabile di Posizione Organizzativa, le funzioni vengono svolte dal Segretario Comunale, salvo il caso in cui la nomina del sostituto sia espressamente prevista nel decreto sindacale di nomina.
2. La sostituzione del responsabile di Posizione Organizzativa può avvenire anche mediante l'attribuzione delle funzioni *ad interim* ad un altro titolare di Posizione organizzativa, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dalla presente disciplina, al quale compete il riconoscimento della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 15, comma 6 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018.

Art. 8

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato previsti dalle vigenti norme del CCNL, con assorbimento di tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario e le varie indennità, ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o contrattuali. L'importo della retribuzione di posizione è attribuito secondo i criteri di cui al successivo articolo 9.
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime PO.

Art. 9

Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. La graduazione delle posizioni, ai fini del calcolo della retribuzione di posizione, avviene applicando i seguenti criteri e parametri:
 - a) effettivo svolgimento delle funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, comportanti, oltre alla responsabilità di procedimento, anche l'adozione dell'atto finale, con particolare riferimento all'importanza dell'atto finale o provvedimento quanto a responsabilità;
 - b) svolgimento di attività di staff e/o di studio e di ricerca di progetti amministrativi, anche innovativi, comportanti attività e/o relazioni con uffici interni ed esterni, in posizione di coordinamento, ulteriori e diverse da quelle di ordinaria competenza della struttura;

- c) amministrazione dei capitoli del PEG, loro entità rispetto al PEG complessivo e/o responsabilità giuridica e contabile correlata alle funzioni svolte;
 - d) complessità e varietà degli atti e provvedimenti firmati, in relazione al livello di preparazione ed aggiornamento richiesti;
 - e) responsabilità gestionale complessiva in relazione al numero, al grado di disomogeneità dei settori curati e affidati in responsabilità.
2. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata la scheda descrittiva riportante gli ulteriori livelli di dettaglio di pesatura di ogni parametro (**Allegato A**).

Art. 10

Quantificazione dell'indennità di posizione organizzativa e di risultato

1. La Giunta Comunale con la deliberazione di macro organizzazione di individuazione dei Settori-Strutture apicali, nei quali vengono preposti i Responsabili titolari delle Posizioni Organizzative, applicando i criteri di cui al precedente articolo 9, quantifica per ogni Settore la pesatura della singola posizione organizzativa.
2. La quantificazione dell'indennità di posizione organizzativa viene determinata come segue:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative previste nell'Ente viene accantonata la quota del 20% relativa all'indennità di risultato e all'indennità per incarichi *ad interim* attribuiti al Segretario Comunale;
 - b) l'importo di cui al precedente punto a) viene suddiviso per il totale dei punti attribuiti a ciascun incarico di posizione organizzativa al fine di determinare il valore monetario unitario del punteggio;
 - c) l'importo dell'indennità di posizione di ciascun incarico viene determinato moltiplicando il valore monetario unitario ottenuto al punto b) per il punteggio attribuito a ciascun incarico apicale.
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato (20% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative) è ripartito tra i Responsabili di posizione organizzativa in base alla rispettiva retribuzione di posizione (vedi art. 17 del CCDI 2019-2021). L'importo così determinato è rettificato proporzionalmente alla valutazione attribuita sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente. Gli eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio.

Art. 11 Disposizioni finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
2. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

ALLEGATO A

| PARAMETRO DI VALUTAZIONE | Livello parametro | Punteggio |
|--|--|-----------|
| Effettivo svolgimento delle funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, comportanti, oltre alla responsabilità di procedimento, anche l'adozione dell'atto finale, con particolare riferimento all'importanza dell'atto finale o provvedimento quanto a responsabilità | Direzione di unità organizzative di limitata complessità e caratterizzata da un limitato grado di autonomia gestionale e organizzativa | 1 |
| | Direzione di unità organizzative di moderata complessità e caratterizzata da un limitato grado di autonomia gestionale e organizzativa | 2 |
| | Direzione di unità organizzative di moderata complessità e caratterizzata da un discreto grado di autonomia gestionale e organizzativa | 3 |
| | Direzione di unità organizzative di particolare complessità e caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa | 4 |
| | Direzione di unità organizzative di elevata complessità e caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa | 5 |
| Svolgimento di attività di staff e/o di studio e di ricerca di progetti amministrativi, anche innovativi, comportanti attività e/o relazioni con uffici interni ed esterni, in posizione di coordinamento, ulteriori e diverse da quelle di ordinaria competenza della struttura | Svolgimento di sporadica attività di staff e/o di studio di ricerca di progetti amministrativi comportanti limitate relazioni con uffici interni ed esterni | 1 |
| | Svolgimento di abituale attività di staff e/o di studio di ricerca di progetti amministrativi comportanti sporadiche relazioni con uffici interni ed esterni | 2 |
| | Svolgimento di intensa attività di staff e/o di studio di ricerca di progetti amministrativi comportanti periodiche relazioni con uffici interni ed esterni | 3 |
| | Svolgimento di intensa attività di staff e/o di studio di ricerca di progetti amministrativi comportanti elevate relazioni con uffici interni ed esterni | 4 |
| | Svolgimento di elevata attività di staff e/o di studio di ricerca di progetti amministrativi comportanti elevate relazioni con uffici interni ed esterni | 5 |
| Amministrazione dei capitoli del PEG, loro entità rispetto al PEG complessivo e/o responsabilità giuridica e contabile correlata alle funzioni svolte | Scarsa amministrazione dei capitoli del PEG e limitata responsabilità giuridica e contabile | 1 |
| | Limitata amministrazione dei capitoli del PEG e ridotta responsabilità giuridica e contabile | 2 |
| | Moderata amministrazione dei capitoli del PEG e moderata responsabilità giuridica e contabile | 3 |
| | Elevata amministrazione dei capitoli del PEG e discreta responsabilità giuridica e contabile | 4 |
| | Elevata amministrazione dei capitoli del PEG ed elevata responsabilità giuridica e contabile | 5 |
| Complessità e varietà degli atti e provvedimenti firmati, in relazione al livello di preparazione ed aggiornamento richiesti | Scarsa complessità e varietà degli atti | 1 |
| | Moderata complessità e varietà degli atti | 2 |
| | Adeguate complessità e varietà degli atti | 3 |
| | Discreta complessità e varietà degli atti | 4 |
| | Elevata complessità e varietà degli atti | 5 |
| Responsabilità gestionale complessiva in relazione al numero, al grado di disomogeneità dei settori curati e affidati in responsabilità | Scarsa responsabilità gestionale complessiva in relazione al numero, al grado di disomogeneità dei settori curati | 1 |
| | Moderata responsabilità gestionale complessiva in relazione al numero, al grado di disomogeneità dei settori curati | 2 |
| | Adeguate responsabilità gestionale complessiva in relazione al numero, al grado di disomogeneità dei settori curati | 3 |
| | Discreta responsabilità gestionale complessiva in relazione al numero, al grado di disomogeneità dei settori curati | 4 |
| | Elevata responsabilità gestionale complessiva in relazione al numero, al grado di disomogeneità dei settori curati | 5 |

Totale punteggio massimo attribuibile: 25 punti