

# **Comune di Montegrotto Terme**



## **REGOLAMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

## INDICE

<b>ART.1: Finalità</b> .....	<b>3</b>
<b>ART. 2: Criteri di individuazione dei titolari di posizione organizzativa</b> .....	<b>3</b>
<b>ART.3: Trattamento economico</b> .....	<b>4</b>
<b>ART.4: Valore delle posizioni organizzative</b> .....	<b>5</b>
<b>ART.5: Incarichi ad interim</b> .....	<b>5</b>
<b>ART.6: Utilizzo di personale a tempo parziale tra più enti</b> .....	<b>5</b>
<b>ART.7: Pesatura posizione organizzativa</b> .....	<b>6</b>
<b>ART.8: Funzioni e competenze</b> .....	<b>6</b>
<b>ART.9: Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione</b> .....	<b>6</b>
<b>ART.10: Incarico e revoca</b> .....	<b>6</b>
<b>ART.11: Disposizioni finali</b> .....	<b>7</b>
<b>ART.12: Decorrenza</b> .....	<b>7</b>

## **ART. 1**

### **Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.
2. Per "posizione organizzativa" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Montegrotto Terme, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
  - 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, 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 posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito per un periodo massimo non superiore a tre anni, previa determinazione di criteri generali da parte del Comune, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
4. Nel Comune di Montegrotto Terme, essendo privo di personale con qualifica dirigenziale, i Responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative.
5. Nel caso in cui non siano in servizio dipendenti di categoria D 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, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Il Comune può avvalersi di questa facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui un'eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D.

## **ART. 2**

### **Criteri di individuazione dei titolari di posizione organizzativa**

1. Per il conferimento degli incarichi, l'ente terrà conto, rispetto alle funzioni e attività da svolgere, dei seguenti requisiti anche alternativi:

- a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente (almeno 24 mesi) o presso altre P.A. o aziende private (almeno 5 anni), in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) preparazione e requisiti culturali relativi a materie concernenti l'incarico;
- c) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- d) attitudine, capacità professionale ed esperienza acquisita;
- e) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- f) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D. Lgs. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.

### **ART. 3** **Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai sensi dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo, del CCNL del 06.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter, del CCNL del 21.05.2018;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 05.10.2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
  - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, del CCNL del 21.05.2018, previsti per il personale dell'area di vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;

-i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

-i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;

-i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

#### **Art. 4**

#### **Valore delle posizioni organizzative**

1. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente alla categoria D, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative così come descritto all'allegato A) del presente regolamento.
2. Con separato atto di organizzazione saranno definiti i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative secondo le previsioni di cui all'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21/05/2018.
3. Nei casi in cui, alle condizioni e nel rispetto dei limiti indicati all'articolo 2, l'incarico di posizione organizzativa sia attribuito a personale appartenente alle categorie C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

#### **ART. 5**

#### **Incarichi ad interim**

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim di altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso, che sia superiore ad un mese, a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

#### **ART. 6**

#### **Utilizzo di personale a tempo parziale tra più enti**

1. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004, le retribuzioni di posizione e di

risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizioni e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionati in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo pari al 30% della stessa.

#### **ART. 7**

##### **Pesatura posizione organizzativa**

1. La pesatura delle posizioni organizzative è di competenza del nucleo di valutazione ed è effettuata nel rispetto dei criteri riportati nel presente regolamento.  
La pesatura è proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto di nomina dei titolari di posizione organizzativa.

#### **ART. 8**

##### **Funzioni e competenze**

1. L'incarico di P.O. comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, secondo le disposizioni normative in materia, in particolare:
  - a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche mediante l'attività del personale assegnato;
  - b) la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate al settore di competenza;
  - c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi;
  - d) l'adozione di tutti gli atti gestionali in grado di impegnare l'Ente verso l'esterno.

#### **ART. 9**

##### **Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui agli allegati A) e B) al presente provvedimento.  
I fattori generali di valutazione sono:
  - 1) professionalità
  - 2) complessità direzionale
  - 3) responsabilità
  - 4) strategicità

#### **ART. 10**

##### **Incarico e revoca**

1. L'incarico di posizione organizzativa viene attribuita con Decreto del Sindaco.

2. Negli atti di conferimento è stabilita la retribuzione di posizione attribuita. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Tali incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

**ART. 11**  
**Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate per effetto dell'entrata in vigore del presente Regolamento.

**ART. 12**  
**Decorrenza**

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla sua esecutività.

**COMUNE DI MONTEGROTTO TERME**  
**SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Fattori generali di valutazione**

**SETTORE:**

<b>1</b>			
<b>PROFESSIONALITA'</b>			
<b>Punteggio massimo disponibile = PUNTI 20</b>			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<b>1 1 PROFESSIONALITA' GIURIDICA RICHIESTA</b> Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata:  a) conoscenza delle norme generali di riferimento; b) conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato e ad altri ambiti.	da 0 a 10		
<b>1 2 PROFESSIONALITA' TECNICA RICHIESTA</b> Da valutare in relazione al grado di specializzazione richiesto, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) nessuna particolare conoscenza; b) conoscenze in un ambito disciplinare; c) conoscenze in più ambiti disciplinari;	da 0 a 5		
<b>1 3 PROFESSIONALITA' GESTIONALE RICHIESTA</b> Da valutare in relazione alla competenza manageriale richiesta, compresa nella scala crescente di seguito elencata: a) conoscenze gestionali di base; b) conoscenze gestionali approfondite; c) conoscenze gestionali come componente dominante di professionalità;	da 0 a 5		
<b>sommano</b>		<b>0</b>	

<b>2</b>			
<b>COMPLESSITA' DIREZIONALE</b>			
<b>Punteggio massimo disponibile = PUNTI 25</b>			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<b>2 1 GRADO DI ETEROGENEITA' DELL'ATTIVITA'</b>  Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività	da 0 a 10		
<b>2 2 GRADO DI RESPONSABILITA' VERSO L'ESTERNO</b>  Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	da 0 a 5		
<b>2 3 ARTICOLAZIONE DELLA STRUTTURA ASSEGNATA CON RIFERIMENTO AI DIPENDENTI E LORO CATEGORIA</b>  Da valutare sulla base delle risorse umane assegnate	da 0 a 5		
<b>2 4 ENTITA' RISORSE FINANZIARIE ASSEGNATE E LORO FRAMMENTAZIONE NEL PEG</b>	da 0 a 5		

Da valutare sulla base delle risorse finanziarie assegnate

sommano

0

**3**

**RESPONSABILITA'**

**Punteggio massimo disponibile = PUNTI 30**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<b>3 1 RESPONSABILITA' GIURIDICA</b> Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità: civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato, connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	da 0 a 10		
<b>3 2 RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA</b> Da valutare in base all'articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	da 0 a 10		
<b>3 3 RESPONSABILITA' ECONOMICA</b> Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	da 0 a 10		

sommano

0

**4**

**STRATEGICITA'**

**Punteggio massimo disponibile = PUNTI 25**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<b>4 1 STRATEGICITA'</b> Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio o lungo periodo dell'Ente, connessi alla posizione stessa, ricontrabili anche nel Documento Unico di Programmazione (DUP)	da 0 a 25		

**PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE**

**0**

**RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CORRISPONDENTE**

€ \_\_\_\_\_

**COMUNE DI MONTEGROTTO TERME****GRIGLIA PESATURA RETRIBUZIONI DI POSIZIONE**

<b>PUNTI</b>	<b>CATEGORIA D Euro</b>	<b>CATEGORIA C Euro</b>
Inferiore a 40	5.000,00	3.000,00
Da 41 a 45	5.500,00	3.500,00
Da 46 a 50	6.000,00	4.000,00
Da 51 a 55	7.000,00	4.500,00
Da 56 a 60	8.000,00	5.000,00
Da 61 a 65	9.000,00	5.500,00
Da 66 a 70	10.000,00	6.000,00
Da 71 a 75	11.000,00	6.500,00
Da 76 a 80	12.000,00	7.000,00
Da 81 a 85	13.000,00	7.500,00
Da 86 a 90	14.000,00	8.000,00
Da 91 a 95	15.000,00	8.500,00
Da 96 a 100	16.000,00	9.500,00