

# **COMUNE DI GORGO AL MONTICANO**

PROVINCIA DI TREVISO

## **REGOLAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E SEGUENTI CCNL "FUNZIONI LOCALI" DEL 21.5.2018**

*(oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera d) e e)*

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 17.05.2019

## INDICE

Art. 1 - Finalità

Art. 2 - Disposizioni generali

Art. 3 - Definizione ed individuazione

Art. 4 - Funzioni e responsabilità

Art. 5 - Modalità di conferimento delle posizioni organizzative

Art. 6 - La metodologia di graduazione

Art. 7 - Revoca della posizione organizzativa

Art. 8 - Sostituzione del Responsabile

Art. 9 - Valutazione del risultato

Art. 10 - Disposizioni transitorie

Art. 11 - Entrata in vigore

Allegato: SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

**Art. 1  
FINALITA'**

1. La presente disciplina è finalizzata a definire la procedura di istituzione e revoca delle posizioni organizzative, nonché la metodologia di graduazione e valutazione della complessità organizzativa, fase propedeutica alla procedura di conferimento e revoca degli incarichi di responsabilità, nonché la sostituzione in caso di assenza dei titolari delle posizioni organizzative.
2. In conformità ai principi enunciati nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, la disciplina è finalizzata all'attribuzione degli incarichi di Posizione organizzativa in base a criteri oggettivi che tengano conto del reale grado di responsabilità gestionale, complessità organizzativa e livello di specializzazione richiesto, nonché delle competenze assegnate, nella considerazione del fondamentale ruolo strategico rivestito da dette figure "c.d. apicali" sul piano organizzativo - funzionale.

**Art. 2  
DISPOSIZIONI GENERALI**

1. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative sono a carico del Bilancio, determinate secondo quanto stabilito dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018.
2. L'eventuale incremento delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative è oggetto di contrattazione decentrata ex art. 7, comma 4, lettera u) CCNL 21.5.2018, ove implicante una riduzione del fondo di cui all'art. 67 su citato, al fine dell'osservanza dei limiti normativi relativi al contenimento della spesa di personale afferente alla componente accessoria.

**Art. 3  
DEFINIZIONE ED INDIVIDUAZIONE**

1. Le posizioni organizzative previste da questo ente attengono allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Si prende atto che nello schema organizzativo dell'ente non sono previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art.10, del CCNL 22 gennaio 2004 e art. 13, comma 2, lettera b), del CCNL/2018. La relativa disciplina sarà adottata, con successivo atto, solamente nel caso in cui l'ente decida di istituire ed incaricare una o più figure di Alta professionalità.
3. Sulla base delle norme dello Statuto e del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi nell'organizzazione dell'ente sono previste le seguenti posizioni organizzative:
  - Posizione organizzativa n. 1 - Area amministrativa
  - Posizione organizzativa n. 2 - Area finanziaria;
  - Posizione organizzativa n. 3 - Area tecnica;
  - Posizione organizzativa n. 4 - Area vigilanza.

## **ART. 4 FUNZIONI E RESPONSABILITA'**

4. L'incarico di posizione organizzativa comporta: la direzione degli Uffici e dei Servizi, secondo i criteri e le norme dettate dallo Statuto comunale, dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, dagli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo. L'incarico di posizione organizzativa comporta, inoltre, l'esercizio delle funzioni di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria di cui all'art. 107, commi 2 e 3 del D.Lgs n. 267/2000.
5. Agli incaricati di posizione organizzativa competono le funzioni elencate nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi e di seguito semplificate:
  - a. responsabilità dei servizi dell'area (struttura complessa) cui è preposto;
  - b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
  - c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
  - d. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
  - e. svolgimento di tutti i compiti assegnati o delegati dal Sindaco e/o dalla Giunta.
6. Gli incaricati di posizione organizzativa gestiscono in autonomia e flessibilità, secondo le direttive e in accordo con il Sindaco, Assessore di riferimento e Segretario comunale, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio dell'ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

## **Art. 5 MODALITA' DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. L'attribuzione dell'incarico di Responsabile di posizione organizzativa, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del sindaco ai dipendenti appartenenti alla categoria D a tempo pieno ovvero a tempo parziale con durata non inferiore al 50%. Gli incarichi sono conferiti annualmente e la loro durata non può essere inferiore ad un anno ai fini del raggiungimento degli obiettivi.
2. E' possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato di altri enti, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018.
3. E' possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge n. 311/2004.
4. Per il conferimento degli incarichi di Posizione organizzativa si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed organizzative nonché dell'esperienza acquisita. Possono essere rinnovati, con provvedimento motivato del Sindaco nel rispetto dei seguenti criteri:
  - a) Anzianità di servizio nell'area che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito;

- b) Valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
  - c) Eventuali procedimenti disciplinari di cui il funzionario sia stato destinatario;
  - d) Professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale;
  - e) Capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.
5. Per garantire la continuità amministrativa e gestionale, gli incarichi di posizione organizzativa, alla scadenza del mandato amministrativo, sono prorogati provvisoriamente per un periodo non superiore ai 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi, fatta salva la facoltà da parte del Sindaco neo-eletto di disporre diversamente, con proprio provvedimento, in caso di riorganizzazione.
6. Nel caso di cessazione anticipata del mandato sindacale i titolari di posizioni organizzative continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla scadenza naturale dell'incarico.<sup>1</sup>

## **Art. 6 LA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018.
4. La graduazione della complessità organizzativa delle posizioni organizzative avviene con deliberazione della Giunta Comunale, previo parere dell'Organismo di Valutazione, sulla base dei seguenti criteri:
  - risorse finanziarie gestite con riferimento al P.E.G. (vedi tabella A);
  - gestione risorse umane e complessità dell'attività di coordinamento (alla data della graduazione);
  - complessità tecnico operativa dei procedimenti;
  - complessità delle dinamiche relazionali ed organizzative con soggetti esterni ed organi istituzionali;
  - complessità e diversificazione dei servizi gestiti ;
  - responsabilità giuridico-amministrativa e fattori di rischio.
5. Il valore della posizione organizzativa è determinato sulla base del punteggio attribuito secondo i criteri di cui all' allegato "A" e determina la fascia di retribuzione di posizione tra un minimo di euro 5.000,00 ed un massimo di 11.500,00, secondo la seguente graduazione:

---

<sup>1</sup> Ad esempio in caso dimissioni o di decesso del Sindaco. La Corte di Cassazione con sentenza n. 9728 del 18/4/2017 ha recepito i principi espressi dalla Corte Costituzionale in merito alle norme che prevedevano la decadenza automatica degli incarichi dirigenziali in occasione del mutamento del vertice politico e ha affermato che " la revoca di incarichi di posizione organizzativa nell'ambito degli Enti locali può essere disposta sulla base degli specifici presupposti indicati dalle norme contrattuali ed è illegittima se comunicata in considerazione del mero mutamento dell'organo investito del potere di nomina"

Punteggio attribuito alla posizione organizzativa	Valore economico
Fino a 60 punti	Euro 5.000,00
Da 61 a 80 punti	Euro 6.500,00
Da 81 a 90 punti	Euro 8.500,00
Da 91 a 100 punti	Euro 10.000,00
Oltre i 101 punti	Euro 11.500,00

6. L'incarico è conferito dal Sindaco mediante atto scritto e motivato. L'atto di conferimento contiene le attribuzioni di funzioni e responsabilità, la retribuzione prevista, la durata nonché i sostituti in caso di assenza o impedimento temporaneo.
7. Con ricorrenza annuale, di norma entro il 30 novembre, e comunque in occasione di riorganizzazioni che comportano rilevanti modifiche funzionali, l'Organismo di Valutazione provvede ad una verifica della graduazione delle posizioni organizzative coinvolte, apportando gli eventuali correttivi a valere sull'annualità successiva.
8. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa ad interim, per la durata dello stesso, al medesimo dipendente compete un ulteriore importo di retribuzione di risultato, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di attribuzione dell'incarico, nella misura percentuale dal 15% al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa ricoperta ad interim, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018. La percentuale sarà definita nell'atto di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa, sentito l'Organismo di Valutazione.
9. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico di posizione organizzativa a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018, il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi, è incrementato di un valore percentuale che dovrà essere definito nell'atto di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa, per un importo non superiore al 30% del valore della stessa nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018.

#### **Art. 7**

#### **REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto scritto e motivato in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale con il procedimento previsto nel comma 4, art. 14 del CCNL 2018.
2. La revoca della posizione organizzativa per mutamenti organizzativi comporta la cessazione dell'erogazione della retribuzione di posizione dal momento della revoca e l'erogazione della retribuzione di risultato correlata alla valutazione per il solo periodo di incarico.
3. La valutazione negativa della performance si considera tale se inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso. (sistema di valutazione in uso non superiore al 14,99 "non adeguato al ruolo")
4. 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.

5. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni.

#### **Art. 8 SOSTITUZIONE DEL RESPONSABILE**

1. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del responsabile di Posizione Organizzativa, le funzioni vengono svolte da altro titolare di Posizione Organizzativa o dal Segretario comunale, come stabilito nel provvedimento di conferimento dell'incarico.
2. In caso di assenza superiore a 4 mesi, che comporti la sospensione della retribuzione di posizione, il responsabile della Posizione Organizzativa può essere provvisoriamente sostituito con disposizione formale, con altro dipendente di categoria D, previo espletamento delle procedure previste dalla presente disciplina.
3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, al sostituto spetta la retribuzione di posizione nel valore della Posizione Organizzativa sostituita e la retribuzione di risultato riferita al periodo temporale della sostituzione a seguito di valutazione annuale.
4. 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 prevista dal presente contratto.

#### **ART. 9 VALUTAZIONE DEL RISULTATO**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018, la cui percentuale massima è pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa consegue un punteggio di valutazione di risultato espresso in 30esimi commisurato al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed al quale viene ricollegata la seguente graduazione effettiva dell'indennità di risultato:
  - - Fino a 14,99 = nessun risultato
  - - Da 15 a 17,99 = 5% della posizione
  - - Da 18 a 21,99 = 15% della posizione
  - - Da 22 a 25,99 = 20% della posizione
  - - Da 26 a 30 = 25% della posizione.
  -

#### **Art. 10 LE DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31.3.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono e possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo all'attuazione delle procedure e dei relativi criteri di cui alla presente disciplina.

#### **Art. 11**

## **ENTRATA IN VIGORE**

1. Il presente regolamento rientrante nelle competenze della Giunta Comunale entrerà in vigore a decorrere dalla sua pubblicazione all'Albo pretorio.



## ALLEGATO "A"

### SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La pesatura delle Posizioni Organizzative del Comune di Gorgo al Monticano avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

1. RISORSE UMANE GESTITE;
2. RISORSE FINANZIARIE GESTITE;
3. COMPLESSITA' TECNICO OPERATIVA DEI PROCEDIMENTI;
4. COMPLESSITÀ DELLE DINAMICHE RELAZIONALI;
5. COMPLESSITA' E DIVERSIFICAZIONE DEI SERVIZI GESTITI;
6. RESPONSABILITÀ GIURIDICO-AMMINISTRATIVA;

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è di 120 punti.

Il punteggio sarà attribuito con apposito atto della Giunta Comunale, sulla base dei criteri prestabiliti nell'attuale allegato. L'inserimento in una fascia quantificherà la retribuzione della Posizione Organizzativa.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

#### **1 risorse umane gestite: punteggio massimo 20 punti**

Il parametro valuta il numero di dipendenti assegnati alla Posizione Organizzativa

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	5 punti
Da 3 a 4 dipendenti	10 punti
Da 5 a 6 dipendenti	15 punti
Oltre 7 dipendenti	20 punti

#### **2 risorse finanziarie gestite: punteggio massimo 20 punti**

Il parametro prende in esame l'entità delle spese gestite con riferimento al PEG dell'anno di riferimento se già approvato al momento della nomina annuale, in caso contrario si farà riferimento al PEG dell'anno precedente.

INDICATORE	PESATURA
Fino a 400.000 Euro	5 punti
Da 400.001 Euro a 1.200.000 Euro	10 punti
Da 1.200.001 Euro a 2.000.000 Euro	15 punti
Oltre 2.000.000 di Euro	20 punti

#### **3 complessita' tecnico operativa dei procedimenti: punteggio massimo 20 punti**

Questo parametro attiene alla maggiore o minore difficoltà di gestione dei procedimenti dovuta a norme, procedure e tecnologia in costante mutamento in considerazione del peso degli interessi pubblici e privati coinvolti nei procedimenti affidati.

INDICATORE	PESATURA
Procedimenti standardizzati che richiedono competenze sviluppate in ambito omogeneo	Massimo 10 punti
Procedimenti non standardizzati ma che richiedono competenze sviluppate in ambito omogeneo e aggiornamento formativo	Massimo 15 punti
Procedimenti non standardizzati che	Massimo 20 punti

richiedono competenze sviluppate in ambito disomogeneo e aggiornamento formativo costante	
---	--

#### 4 complessita' delle dinamiche relazionali: punteggio massimo 20 punti

Il parametro prende in esame la particolare difficoltà di chi gestisce direttamente i rapporti con il cittadino, con gli operatori economici o altri organi istituzionali interni ed esterni.

INDICATORE	PESATURA
Basso - (relazioni normalmente complesse)	10 punti
Medio - (relazioni complesse)	15 punti
Elevato - (relazioni particolarmente complesse)	20 punti

#### 5 complessita' e diversificazione dei servizi gestiti: punteggio massimo 20 punti

Questo parametro attiene al numero di servizi disomogenei gestiti.

INDICATORE	PESATURA
Complessità minima	Massimo 10 punti
Complessità media	Massimo 15 punti
Complessità massima	Massimo 20 punti

#### 6 responsabilità giuridico-amministrativa: punteggio massimo 20 punti

Il parametro prende in esame il livello di esposizione al rischio di errori che possono creare responsabilità amministrativa, contabile e penale.

INDICATORE	PESATURA
Complessità minima	Massimo 10 punti
Complessità media	Massimo 15 punti
Complessità massima	Massimo 20 punti

### FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

In applicazione dei suesposti criteri vengono individuate le seguenti fasce di inserimento:

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fino a 60 punti	Euro 5.000
Da 61 a 80 punti	Euro 6.500
Da 81 a 90 punti	Euro 8.500
Da 91 a 100 punti	Euro 10.000
Oltre i 101 punti	Euro 11.500