

**COMUNE DI MASSANZAGO**  
**Provincia di Padova**

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA  
GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI  
DEGLI ARTT. 13 E SEGUENTI CCNL “FUNZIONI LOCALI” DEL  
21.5.2018**

## INDICE

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Struttura organizzative e posizioni organizzative

Art. 3 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

Art. 4 - Destinatari degli incarichi

Art. 5 - Funzioni e competenze dei responsabili incaricati di posizione organizzativa

Art. 6 - Requisiti per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

Art. 7 - Procedura di conferimento degli incarichi

Art. 8 - Durata e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

Art. 9 - Sostituzione in caso di assenza

Art. 10 - Retribuzione di posizione e di risultato

Art. 11 - Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

Art. 12 - Quantificazione dell'indennità di posizione organizzativa e di risultato

Art. 13 – Disposizioni finali.

**Art. 1**  
**Campo di applicazione**

1. La presente disciplina è finalizzata a definire la procedura di istituzione e revoca delle posizioni organizzative, la metodologia di graduazione della complessità organizzativa, la procedura di conferimento e revoca degli incarichi di responsabilità, nonché la sostituzione in caso di assenza dei titolari delle posizioni organizzative.

**Art. 2**  
**Struttura 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, come riportata al successivo art. 3.
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 11.

**Art. 3**  
**Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative**

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 2016-2018, i comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di cat D, ove tuttavia 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 di categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Il possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali è appurato in sede di valutazione dei *curricula* di cui agli artt. 6 e 7.
2. Il conferimento di posizione amministrativa a personale della categoria C è ammesso una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

**Art. 4**  
**Destinatari degli incarichi**

1. La titolarità della posizione organizzativa può essere attribuita, oltre che a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 50 CCNL 21.5.2018 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2 Dlgs n. 267/2000, inquadrati, nella categoria D del sistema di classificazione del personale, tenuto conto della deroga di cui all'art. 17, comma 3 del C.C.N.L.
2. Gli incarichi di posizioni organizzative sono compatibili con rapporti di lavoro a tempo parziale. Per tali incarichi l'importo annuale delle retribuzione è riproporzionato in base al tempo di lavoro.
3. 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 dell'art. 1, comma 124 della Legge 145/2018 – Legge di stabilità 2019, o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs

## **Art. 5**

### **Funzioni e competenze dei responsabili incaricati di posizione organizzativa**

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta lo svolgimento delle seguenti funzioni e competenze:
  - la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, caratterizzati da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
  - la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate alla struttura di competenza e la relativa valutazione;
  - la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti;
  - l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente attribuito, conformemente alle vigenti disposizioni di legge;
  - l'esercizio delle attività di controllo connesse al ruolo.

## **Art. 6**

### **Requisiti per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa**

1. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa deve essere 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 gestione di gruppi di lavoro.
  - e) aver ottenuto negli ultimi 5 anni una valutazione delle prestazioni pari ad almeno "90/100" sulla base dell'attuale sistema di valutazione.
  - f) Insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013;

## **Art. 7**

### **Procedura di conferimento degli incarichi**

1. Il conferimento degli incarichi di P.O. è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i *curricula* dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per minimo n. 8 giorni consecutivi;
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati dall'art. 6 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 Personale, per ciascuna candidatura pervenuta, verifica i requisiti oggettivi previsti e trasmette tutte le candidature idonee pervenute la Sindaco.
4. Il Sindaco, ai sensi del combinato disposto dell'art. 50, comma 10, e dell'art. 109, comma 2, del D.lgs. 267/2000 conferisce l'incarico mediante atto motivato;
5. Qualora non pervenga alcuna candidatura per la copertura della posizione organizzativa 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 può conferire direttamente l'incarico a altro dipendente di categoria D; se non procede in tal senso le funzioni e la responsabilità del Settore sprovvisto di posizione organizzativa rimangono in capo al Segretario Comunale.

## **Art. 8**

### **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. La revoca dell'incarico non pregiudica la corresponsione al titolare di posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la data di revoca medesima, ma comporta, dalla data di decorrenza, l'immediata perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### **Art. 9**

##### **Sostituzione in caso di assenza**

1. In caso di assenza o di impedimento del responsabile di Posizione Organizzativa, le funzioni vengono svolte dal Segretario Comunale, salvo in 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. 10**

##### **Retribuzione di posizione e 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 all'art. 11 al presente atto.
2. L'Ente definisce con il vigente *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 20% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

#### **Art. 11**

##### **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) Responsabilità di budget: importo delle risorse gestite sia in entrata che in uscita;
  - b) Responsabilità gestionale complessiva in relazione al numero, al grado di disomogeneità dei settori curati e affidati in responsabilità;
  - c) trasversalità: complessità relazionale considerando il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne nei procedimenti attinenti le funzioni assegnate.
  - d) Complessità e varietà degli atti e provvedimenti formati, in relazione al livello di preparazione ed aggiornamento richiesti;
  - e) Attività soggette a rischio/contenzioso: per le attività soggette a rischio si considera il Piano anticorruzione; per il contenzioso l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno;
  - f) Strategicità: da valutare con riferimento all'importanza delle funzioni svolte in relazione alle politiche dell'Ente.
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.12**

### **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 11, 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;
  - b) il numero di P.O. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL (€ 5.000) calcolando così il valore complessivo minimo (vcm) delle P.O. dell'Ente; il Servizio personale determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo"
  - c) il "budget residuo" viene suddiviso per il totale dei punti attribuiti a ciascun incarico di posizione organizzativa al fine di determinare il valore monetario unitario del punteggio;
  - d) l'importo dell'indennità di posizione di ciascun incarico viene determinato moltiplicando il valore monetario unitario ottenuto al punto c) per il punteggio attribuito a ciascun incarico apicale e sommato al valore minimo di retribuzione di cui al punto b).
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. 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.13**

### **Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente regolamento viene pubblicato all'albo On-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", in attuazione agli obblighi di

pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii ed entra in vigore alla data di pubblicazione medesima.

**Allegato A)**

PARAMETRO DI VALUTAZIONE	Livello parametro	Punteggio
<b>Responsabilità di budget: importo delle risorse gestite sia in entrata che in uscita; (sui dati dell'ultimo consuntivo approvato)</b>	Fino ad € 300.000,00	1
	Oltre € 300.000,00 e fino ad € 750.000,00	2
	Oltre € 750.000,00 e fino ad € 1.250.000,00	3
	Oltre € 1.250,00 e fino ad € 2.000.000,00	4
	Oltre € 2.000.000,00	5
<b>Responsabilità gestionale complessiva in relazione al numero, al grado di disomogeneità dei settori curati e affidati in responsabilità</b>	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
<b>Trasversalità: complessità relazionale considerando il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne nei procedimenti attinenti le funzioni assegnate.</b>	I processi e le attività della posizione non implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture interne. Occasionale	1
	I processi e le attività della posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture interne. Limitata	2
	I processi e le attività della posizione implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture interne e con soggetti esterni. Frequente con alcune strutture	3
	I processi e le attività della posizione implicano frequenti relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture interne e con soggetti esterni Ordinarariamente con alcune strutture	4
	I processi e le attività della posizione implicano frequenti ed intense di alto livello, anche professionale, con soggetti interni ed esterni Ordinarariamente con tutte le strutture	5
<b>Complessità e varietà degli atti e provvedimenti formati, in relazione al livello di preparazione ed aggiornamento richiesti</b>	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
<b>Attività soggette a rischio/contenzioso: per le attività soggette a rischio si considera il piano anticorruzione; per il contenzioso l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno</b>	Molto bassa probabilità di rischio/contenzioso	1
	Bassa probabilità di rischio/contenzioso	2
	Media probabilità di rischio/contenzioso	3
	Alta probabilità di rischio/contenzioso	4
	Altissima probabilità di rischio/contenzioso	5
<b>Strategicità: Importanza delle funzioni svolte in relazione alle politiche dell'Ente.</b>	Moderata	1
	Discreta	2
	Elevata	3

**Totale punteggio massimo attribuibile: 28 punti**