

COMUNE DI TRISSINO
Provincia di Vicenza

REGOLAMENTO
SUGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Approvato con deliberazione G.C. n. 70 del 17.05.2019

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 maggio 2018.
2. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Trissino, che, "con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta P.O. di Struttura);
 - b) "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 posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti curriculum" (detta P.O. di Alta Professionalità).
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento.
4. La Giunta individua le aree delle posizioni organizzative con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.
5. L'area delle posizioni organizzative comprende le strutture di massima dimensione nell'organizzazione amministrativa dell'Ente.

Art. 2

Settori

1. I Settori rappresentano l'articolazione di massima dimensione nell'organizzazione amministrativa dell'Ente. Ai responsabili dei Settori sono affidate funzioni ed attività da esercitare con autonomia operativa e gestionale nell'ambito degli indirizzi e degli obiettivi fissati dall'Amministrazione comunale. Ad essi sono assegnate risorse finanziarie, strumentali e umane, adeguate per competenza e professionalità.
2. L'organizzazione dei Settori è disciplinata dalla Giunta Comunale con atti di macro-organizzazione.

Art. 3

Responsabili di Settore

1. L'incarico di Responsabile di Settore è conferito dal Sindaco, ai sensi dell'art. 109 del D. Lgs. n. 267/2000, con proprio decreto motivato, tenuto conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisita.
2. Gli incarichi vengono conferiti secondo i seguenti criteri:
 - inquadramento in Cat. D;
 - possesso di titolo di studio rispondente/compatibile al profilo da ricoprire, secondo l'inquadramento e le normative vigenti;
 - eventuali abilitazioni pertinenti all'incarico;
 - esperienza professionale acquisita;
 - non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi due anni;
 - insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i;

- insussistenza di casi di incompatibilità ai sensi della normativa vigente e del codice di comportamento dell'Ente.

3. L'incarico è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

Art. 4

Procedura per il conferimento degli incarichi

1. I titolari degli incarichi di Responsabile di Settore sono titolari di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 17, comma 1, del CCNL del 21.05.2018.

Art. 5

Durata degli incarichi

1. L'incarico di Responsabile di Settore/Titolare di posizione organizzativa è conferito a tempo determinato per un periodo massimo non superiore a tre anni e può essere rinnovato.
2. L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico ed è soggetto alle determinazioni della Giunta in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.

Art. 6

Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Sindaco, in relazione:
 - a) ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale in caso di mancato raggiungimento, imputabile al dipendente, degli obiettivi assegnati con gli strumenti di programmazione;
 - c) per responsabilità grave o reiterata rispetto agli obblighi derivanti dalle funzioni attribuite;
 - d) negli altri casi disciplinati dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 7

Rinuncia all'incarico

1. Il responsabile di Settore/Titolare di posizione organizzativa può rinunciare, solo qualora non sia apicale nel settore, all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 60 giorni.
2. E', in ogni caso, facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

Art. 8

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal 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'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori, sussistendone le condizioni:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 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'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018 previsti per il personale dell'area della 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, lett. 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. 9

Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.

2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni organizzative.

Art. 10

Soggetti e funzioni

1. Il Nucleo di valutazione compila, con la collaborazione del Servizio Personale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Segretario comunale supporta il Nucleo nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La valutazione del criterio relativo alla "strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)" è rimessa al Sindaco.
4. La Giunta approva la pesatura delle P.O. su parere del Nucleo di Valutazione.

Art. 11

Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative previste dal contratto di lavoro sono riferite:
 - tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai seguenti criteri generali:
 - a) consistenza delle risorse umane ed economiche**, fa riferimento:
 - per le risorse umane: al personale assegnato, espresso in termini numerici;
 - per le risorse economiche: alla consistenza del budget (intesi come complesso di risorse destinate ad un dato centro di responsabilità per il raggiungimento dei propri obiettivi).
 - b) complessità gestionale dell'unità organizzativa**: sono considerate, da un lato, la molteplicità e l'articolazione delle correlazioni esterne (complessità esterna), dall'altro, la molteplicità e l'articolazione delle interrelazioni interne tra gli "elementi" gestiti (complessità interna).
 - c) responsabilità connessa alla posizione (complessità specialistica e rilievo dell'incarico)**: fa riferimento alla responsabilità tecnica, amministrativa e contabile connesse alle diverse posizioni;
 - d) strategicità della posizione**: è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.
4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).
5. Ai fini della graduazione verrà utilizzata la scheda Allegato B) al presente Regolamento.

Art. 12

Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

Art. 13

Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 11 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A), motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

Art. 14

Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.
2. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 10 applica i criteri di cui al precedente art.11 per ciascuna P.O. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O. (vedi allegato B).
3. Effettuata la pesatura, le Posizioni Organizzative verranno collocate all'interno delle fasce economiche riportate nella scheda allegato C) al presente Regolamento.
4. Il risultato della pesatura è un'azione che si esercita senza conoscere le somme a disposizione dell'amministrazione per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato nel rispetto dei limiti e della normativa vigente. Qualora il risultato della pesatura della retribuzione di posizione sia superiore alle somme a disposizione per tale indennità, si procederà a riduzione proporzionale delle somme individuate.

Art. 15

Distribuzione dei resti

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dell'articolo 13 possono:
 - a) incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Art. 16

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, titolare di P.O., le retribuzioni di posizione e di risultato sono corrisposte secondo quanto disposto dall'art. 17, comma 6, CCNL 21.05.2018. Allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione in misura non superiore al 30%.
2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto.

Art. 17

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.
3. A tale voce retributiva viene destinata annualmente una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
4. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Nucleo di valutazione.

Art. 18

Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 19

Norme transitorie e finali

1. Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate tutte le norme regolamentari con esso incompatibili.
2. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
3. Per quanto non espressamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo, nonché le disposizioni sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

ALLEGATO A)

	CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE
A	Consistenza delle risorse umane, finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> - Consistenza delle risorse umane (n. dipendenti) - Consistenza delle risorse economiche (spese ed entrate)
B	Complessità gestionale "esterna" dell'unità organizzativa assegnata	<ul style="list-style-type: none"> - Complessità del quadro normativo - Complessità del quadro delle relazioni - Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati
	Complessità gestionale "interna" dell'unità organizzativa assegnata	<ul style="list-style-type: none"> - Omogenità/esperienza delle risorse umane (dipendenti e collaboratori)
		<ul style="list-style-type: none"> - Articolazione/frammentazione della struttura organizzativa
C	Responsabilità connessa alla posizione (complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato)	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile
D	Strategicità della posizione	<ul style="list-style-type: none"> - Strategicità della posizione

In una scala graduata da 0 a 100, a ciascun fattore è stato attribuito un peso. In particolare i pesi sono i seguenti:

Pesi % dei criteri di graduazione

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	PESI %
---------------------------------	--------

Consistenza delle risorse umane ed economiche assegnate	20
Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	36
Responsabilità connesse alla posizione	33
Strategicità della posizione	11
	100

SCHEDA ALLEGATO B)

DENOMINAZIONE POSIZIONE _____			
CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	da 1 a 10	
	A2. Consistenza delle risorse economiche	da 1 a 10	
	TOTALE FATTORE		Punti massimi 20
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 9	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 9	
	B3. Complessità del processo di programmazione ecc.	da 1 a 9	
	B4. Complessità interna	da 1 a 9	
TOTALE FATTORE		Punti massimi 36	0
C. Responsabilità connessa alla posizione (complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato)	C1. Responsabilità tecnica	da 1 a 11	
	C2. Responsabilità amministrativa	da 1 a 11	
	C3. Responsabilità contabile	da 1 a 11	
TOTALE FATTORE		Punti massimi 33	0
D. Strategicità della posizione	D1. Rilevanza della posizione rispetto al programma di mandato	da 1 a 11	
TOTALE FATTORE		Punti massimi 11	0
TOTALE COMPLESSIVO			0

A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate

A1. Consistenza delle risorse umane (punteggio da 1 a 10)

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale al numero delle risorse umane assegnate ad una data posizione sul totale del numero delle risorse umane dell'ente.

A2. Consistenza delle risorse finanziarie (punteggio da 1 a 10)

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale alla consistenza delle risorse economiche assegnate ad una data posizione sul totale delle risorse economiche dell'ente. In particolare, è in tale fattore che vengono considerati gli incarichi professionali, le esternalizzazioni dei servizi, ecc.

B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata

B1. Complessità del quadro normativo (punteggio da 1 a 9)

B2. Complessità del quadro delle relazioni (punteggio da 1 a 9)

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati (punteggio da 1 a 9)

B4. Complessità interna (punteggio da 1 a 9)

In particolare, gli elementi saranno i seguenti:

- per la complessità del quadro normativo (pluralità delle fonti normative; complessità e dinamicità delle norme);
- per la complessità del quadro delle relazioni (numerosità dei portatori di interesse interni ed esterni);
- per la complessità del processo di programmazione; prevedibilità/misurabilità dei risultati (complessità della programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati);
- per la complessità interna (gamma delle professionalità; articolazione della struttura).

C. Responsabilità connessa alla posizione (complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato)

C1. Responsabilità tecnica (punteggio da 1 a 11)

C2. Responsabilità amministrativa (punteggio da 1 a 11)

C3. Responsabilità contabile (punteggio da 1 a 11).

Il punteggio generale verrà definito effettuando la media aritmetica semplice dei punteggi dei tre parametri.

D. Strategicità della posizione - Rilevanza della posizione rispetto alla responsabilità organizzativa di mandato (punteggio da 1 a 11)

Il punteggio verrà attribuito secondo le seguenti fasce:

STRATEGICITÀ		
BASSA	MEDIA	ALTA
1-4	5-7	8 - 11

SCHEDA ALLEGATO C)

Applicata la pesatura le posizioni organizzative verranno collocate all'interno delle seguenti fasce.

Fascia	Punteggio	Retribuzione di posizione AP	Retribuzione di posizione PO
Fascia A+	Punti da 96 a 100	€16.000,00	€ 16.000,00
Fascia A	Punti da 91 a 95	€13.500,00	€13.500,00
Fascia B	Punti da 86 a 90	€12.900,00	€12.900,00
Fascia C	Punti da 81 a 85	€10.000,00	€10.000,00
Fascia D	Punti da 70 a 80	€ 9.000,00	€ 9.000,00
Fascia E	Punti da 60 a 69	€ 8.000,00	€ 8.000,00
Fascia F	Punti da 50 a 59	€ 7.000,00	€ 7.000,00
Fascia H	Punti da 41 a 49	€ 5.000,00	€ 5.000,00
Fascia I	Punti da 0 a 40	Zero	Zero

Posizioni collocate nella medesima fascia avranno la medesima retribuzione di posizione.