



COMUNE DI MASERÀ DI PADOVA

(Padova)

www.comune.masera.pd.it

pec: comunemaseradipadova@legalmailpa.it

REGOLAMENTO IN MATERIA DI ISTITUZIONE E PESATURA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

APPROVATO CON DELIBERA

di Giunta Comunale n. 25 del 3 marzo 2019

Art. 1
Definizione e campo di applicazione

1. Il presente Regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca dell'incarico delle posizioni organizzative di cui agli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 2016/2018, sottoscritto in data 21.05.2018.
2. Le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro, attribuibili al personale di categoria "D", che richiedono lo svolgimento di funzioni di cui all'art. 13 del CCNL 2016/2018 del 21.05.2018.
3. Il presente Regolamento, in considerazione della specificità operativa e della autonomia organizzativa costituzionalmente riconosciuta a Regioni ed Enti Locali, recepisce le disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009, con riferimento all'obbligo di adeguamento dei rispettivi ordinamenti solamente ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 del cit. D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 2
**Requisiti per l'individuazione e attribuzione
dell'incarico di posizione organizzativa**

1. Le posizioni organizzative sono individuate dalla Giunta Comunale sulla base dei criteri definiti dal CCNL, e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Ente.
2. Prima di procedere all'individuazione viene eseguito un interpello per acquisire le manifestazioni di interesse, corredate da un *curriculum* professionale.
3. Le posizioni organizzative vengono conferite formalmente a personale dipendente con provvedimento del Sindaco, sulla base della professionalità posseduta e dei requisiti di seguito elencati.
4. Il dipendente incaricato deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici in posizioni di lavoro che richiedano significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) preparazione culturale corredata da titoli di studio relativi a materie concernenti l'incarico assegnato;
 - c) capacità di gestione di gruppi di lavoro.
4. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del servizio assegnato, le eventuali direttive e gli obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste, compresi quelli in materia di trasparenza.
5. Con il conferimento dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.
6. La durata dell'incarico non può eccedere i tre anni. Detto incarico può essere altresì rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualunque momento in base a quanto previsto dal successivo art. 6.

Art. 3
**Competenze dei responsabili incaricati
di posizione organizzativa**

1. Ai responsabili di posizione organizzativa compete:
 - espletare le attività istruttorie per la realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti, caratterizzati da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
 - esercitare le funzioni direttive in base a quanto previsto dalla vigente normativa e dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

- esercitare la responsabilità procedimentale attribuita;
- gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- adottare tutti gli atti formali necessari per il raggiungimento degli obiettivi;
- esercitare le attività di controllo connesse al ruolo;
- sostituire l'assenza e/o impedimento di altre posizioni organizzative.

Art. 4

Trattamento economico

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 del CCNL. L'importo della retribuzione di posizione è attribuito secondo i criteri stabiliti nell'allegato A) al presente atto.
2. Nell'ambito del trattamento accessorio da attribuirsi alle Posizioni organizzative, il Comune definisce una quota non inferiore al 15% a titolo di retribuzione di risultato che verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale mediante apposita scheda allegata al Regolamento sulla *performance* individuale e di area.

Art. 5

Valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative

1. Le prestazioni degli incaricati di posizione organizzativa sono soggette a valutazione annuale dei risultati in base al sistema a tal fine adottato dal Comune su proposta del Nucleo di Valutazione.
2. I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo adottato dal Comune all'interno dei documenti di programmazione (Piano esecutivo di gestione, Piano degli obiettivi e Piano delle Performance, Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e Trasparenza) e sono correlati:
 - a) all'individuazione degli obiettivi che ogni incaricato di posizione deve conseguire;
 - b) all'individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi.
3. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.
4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono desumibili dalla scheda di valutazione prevista dal Regolamento sulla *performance* individuale e di area.
5. L'ammontare complessivo della retribuzione di risultato è definita annualmente dalla Giunta comunale, in sede di predisposizione del progetto di bilancio, nell'ambito del limite delle risorse stanziato per lo specifico fondo accessorio. L'ammontare della retribuzione di risultato riferita alle diverse Posizioni organizzative è stabilito in sede di approvazione del Piano esecutivo di gestione.
6. La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale da attribuirsi con l'impiego della scheda di valutazione allegata al Regolamento sulla *performance* individuale e di area.
7. La valutazione della *performance* individuale è effettuata dal Nucleo di Valutazione.

8. I dipendenti incaricati di posizione organizzativa potranno motivatamente contro dedurre sulla valutazione, rivolgendosi al Nucleo di Valutazione entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione che si esprime nei successivi quindici giorni.
9. La liquidazione finale viene effettuata dal Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione.

Art. 6

Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa potrà essere revocato:
 - a) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dal Sindaco o dal Segretario comunale;
 - b) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
 - c) in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale;
 - d) per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
 - e) per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna delle aree.
2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco.
3. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato.

ALLEGATO "A" - SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI

La graduazione della rilevanza di ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate dalla Giunta comunale viene effettuata dal Nucleo di valutazione, nella applicazione della metodologia sulla base dei seguenti criteri e sotto criteri e della conseguente attribuzione di punteggi fino al massimo a fianco di ciascuno indicato, mediante la comparazione degli obiettivi contenuti degli incarichi relativi alle posizioni in concreto istituite nel Comune e delle risorse e funzioni attribuite a ciascuna:

a) Collocazione nella struttura max. punti 35:

- a.1 Sistema di relazione permanente con soggetti esterni ed interni e suo grado di eterogeneità max. pt. 5.
- a.2 Quantità e qualità delle funzioni attribuite alla immediata responsabilità della p.o. max. pt. 20.
- a.3 Quantità e tipologia professionale del personale assegnato da coordinare max. pt. 10.

b) Complessità organizzativa max. punti 30:

- b.1 Complessità organizzativa della struttura coordinata (sotto il profilo sia quantitativo che della eterogeneità delle competenze) max. pt. 10.
- b.2 Complessità dei processi gestiti dalla posizione (inversamente proporzionale al livello di proceduralizzazione e standardizzazione degli stessi) max. pt. 10.
- b.3 Frequenza delle relazioni con l'utenza (interna e/o esterna) e relativa complessità tecnica e criticità relazionale max. pt. 5.
- b.4 Grado di specializzazione e poliedricità delle conoscenze professionali richieste max. pt. 5.

c) Responsabilità interna ed esterna max. punti 35:

- c.1 Tipologia ed intensità della responsabilità verso l'esterno e verso l'interno max. pt. 10.
- c.2 Incidenza di attività tecnica discrezionale max. pt. 10.
- c.3 Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie (sia entrate che spese) eventualmente assegnate max. pt. 10.
- c.4 Grado di tempestività medio richiesto per corrispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali max. pt. 5.

L'attribuzione della posizione organizzativa e la relativa retribuzione di posizione ha come presupposto il raggiungimento di almeno 31 punti su 100.

La graduazione delle posizioni organizzative attribuita resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possano variare qualcuno dei parametri indicati.

Contestualmente alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative, il Nucleo di Valutazione quantifica la retribuzione di posizione attribuibile alle singole posizioni mediante la ripartizione dell'apposito fondo.

Fatta salva l'eventuale rideterminazione in base ad intese con altri enti per le ipotesi di utilizzo congiunto di dipendenti incaricati di posizione organizzativa, il valore della retribuzione di posizione è attribuito in relazione al punteggio complessivo assegnato in esito al processo valutativo di cui sopra, secondo le seguenti fasce:

Fascia n.	Intervallo punteggio		Valore retribuzione di posizione
	da	a	
1	31	40	5.000,00
2	41	50	5.800,00
3	51	60	6.700,00
4	61	70	7.500,00
5	71	75	8.700,00
6	76	80	10.000,00
7	81	85	11.000,00
8	86	90	12.000,00
9	91	95	14.000,00
10	96	100	16.000,00

I valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL.