



**COMUNE DI PAESE**

**Provincia di Treviso**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA  
DELL'AREA DELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE**

## **Art. 1 - Disposizioni generali**

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle posizioni organizzative di cui agli articoli 13 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali del 21.5.2018, definendo le tipologie e le funzioni delle stesse, i criteri per la loro graduazione, per il conferimento e la revoca.

## **Art. 2 - Tipologia e individuazione delle posizioni organizzative**

1. La Giunta comunale individua posizioni organizzative, di norma all'interno di ciascuna area, che richiedono l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
2. In particolare, e sulla base delle disposizioni contrattuali di riferimento, le posizioni organizzative sono ricondotte a due tipologie, opportunamente distinte in base alla natura delle funzioni svolte:
  - a) posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) posizioni che richiedono 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 posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. L'individuazione, e l'eventuale modifica, delle posizioni organizzative è finalizzata ad assicurare la maggior efficacia dell'Ente, a supporto della dirigenza, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, alla complessità gestionale e alla conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità.

## **Art. 3 - Funzioni e competenze del personale incaricato di posizione organizzativa**

1. Ciascun incarico di posizione organizzativa è preordinato a compiti finalizzati al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione con il Piano esecutivo di gestione – Piano della performance e a garantire l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, e comporta in particolare:
  - a) pianificazione, coordinamento e controllo dell'attività del personale assegnato ai servizi afferenti alla posizione organizzativa;
  - b) monitoraggio delle necessità e degli utilizzi delle risorse economiche e strumentali assegnate per lo svolgimento dei servizi afferenti alla posizione organizzativa;
  - c) predisposizione dei relativi atti, anche di gestione finanziaria, ai fini dell'approvazione da parte degli organi competenti.

## **Art. 4 - Delega dell'esercizio di funzioni dirigenziali**

1. I Dirigenti possono delegare al personale incaricato di posizione organizzativa l'esercizio di specifiche proprie competenze, e, in particolare, il compimento dei seguenti atti:
  - a) provvedimenti amministrativi dirigenziali ed atti di gestione finanziaria;
  - b) pareri di regolarità tecnica o contabile sulle proposte di deliberazione degli organi collegiali;
  - c) atti di gestione del personale assegnato all'area.
2. Nel conferimento della delega il dirigente tiene particolarmente conto della professionalità concretamente posseduta dal destinatario della delega.
3. Il provvedimento di delega è assunto dal dirigente con la forma delle determinazioni, è motivato ed è revocabile in qualsiasi momento e non necessita di accettazione da parte del delegato.

4. Tutti i provvedimenti di delega sono portati a conoscenza del Sindaco, degli Assessori e del segretario generale.
5. Il segretario generale può invitare il dirigente delegante alla revoca o revisione della delega conferita in relazione a particolari disfunzioni organizzative rilevate nella gestione dell'attività di competenza dell'area ed imputabili all'esercizio della delega, oppure per il reiterato riscontro di gravi illegittimità negli atti assunti dal delegato o quando quest'ultimo abbia fondatamente evidenziato l'inidoneità professionale ad esercitare la delega.
6. Nell'ipotesi prevista dal precedente comma, in caso d'inerzia del dirigente tale da pregiudicare il regolare andamento dell'attività dell'Area, il Sindaco su proposta del segretario generale, assume i provvedimenti sostitutivi previsti dal presente regolamento.
7. Il dirigente può annullare in qualsiasi momento gli atti assunti nell'esercizio della delega se sono viziati d'illegittimità e risulti attuale l'interesse pubblico per il loro annullamento.
8. Per lo stesso motivo il dirigente, anche su richiesta di un organo istituzionale comunale, può revocare un atto delegato ove sussista un giustificato interesse pubblico alla rimozione dell'atto.

**Art. 5 – Graduatoria (pesatura) delle posizioni organizzative, retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il Nucleo di valutazione dell'Ente provvede alla graduatoria (pesatura) delle posizioni organizzative, con l'applicazione dei criteri di cui al comma 2, mediante la compilazione della scheda allegata *sub A* al presente regolamento, attribuendo a ciascun sottofattore, cui è attribuito un peso ponderale, un grado di valutazione variabile da 0 a 5.
2. I criteri per la graduatoria delle posizioni organizzative constano dei seguenti fattori e relativi sottofattori:

FATTORI	SOTTOFATTORI
Complessità	Ampiezza e diversificazione delle funzioni e servizi Complessità normativa e gestionale <i>afferisce alla complessità derivante dal quadro normativo e procedurale di riferimento e dal contesto organizzativo in cui ci si trova ad operare</i>
Responsabilità	Responsabilità connesse ai procedimenti a valenza esterna <i>afferisce al grado di responsabilità amministrativa, contabile, civile e penale connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate</i> Ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate <i>afferisce al contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna</i>
Risorse economiche	Autonomia nella gestione <i>afferisce al grado ed al livello di discrezionalità operativa</i> Tipologia delle risorse <i>in relazione a risorse fisse e ricorrenti, senza margini, se non minimi, di intervento gestionale, ovvero risorse di natura variabile</i>
Risorse umane	Tipologia dei dipendenti <i>in relazione alla molteplicità di categorie e profili professionali</i> Numero dei dipendenti <i>dove: fino a 1 dipendente: 0 punti - 2 dipendenti: 1 punto - 3 dipendenti: 2 punti - fino a 5 dipendenti: 3 punti - fino a 9 dipendenti: 4 punti - da 10 dipendenti: 5 punti</i>
Competenze professionali	Conoscenze richieste Capacità professionali richieste
Relazioni esterne ed interne	Complessità <i>afferisce alla complessità delle relazioni in rapporto sia alla rilevanza delle stesse che al numero di interlocutori coinvolti</i> Frequenza

3. La suddetta graduazione è finalizzata alla determinazione della retribuzione di posizione, che varia da un minimo di € 5.000,00 a un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, con l'applicazione delle seguenti fasce:
  - punteggio fino a 74/100: retribuzione di posizione da € 5.000,00 a € 9.000,00
  - punteggio superiore a 74/100 e fino a 84/100: retribuzione di posizione da € 9.001,00 a € 12.000,00
  - punteggio superiore a 84/100: retribuzione di posizione da € 12.001,00 a € 16.000,00
4. Il competente dirigente, nel provvedimento di incarico della titolarità delle posizioni organizzative, definisce la misura della retribuzione di posizione in base alla graduazione (pesatura) effettuata dal Nucleo di valutazione, alle fasce di cui al comma 3 e nel limite delle risorse a tal fine disponibili.
5. La retribuzione di risultato è attribuita, a seguito della valutazione annuale della performance, sulla base dei criteri definiti nel sistema di valutazione della performance adottato dall'ente.

#### **Art. 6 - Modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti, dal competente dirigente, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con provvedimento scritto e motivato, al personale classificato nella categoria D avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
2. Per il conferimento degli incarichi il dirigente dovrà tener conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisiti dal personale classificato nella categoria D.
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il dirigente, previo esperimento di apposita indagine ricognitiva, mediante avviso da portare a conoscenza del personale con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare, valuta il possesso dei requisiti posseduti dai candidati, tenendo conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dai candidati.
4. La valutazione, effettuata sulla base della scheda allegata *sub B* al presente regolamento, è esclusivamente finalizzata a individuare il candidato cui affidare l'incarico di posizione organizzativa e, pertanto, non dà luogo alla formazione di alcuna graduatoria.
5. Qualora non pervenga alcuna candidatura per la copertura della posizione organizzativa o nel caso in cui, tra i candidati, non venga individuato alcun idoneo, il dirigente può conferire direttamente l'incarico, motivato, a un dipendente di categoria D, appartenente all'area della posizione da ricoprire.
6. Gli incarichi possono essere rinnovati, con provvedimento scritto e motivato. In tal caso non si applica la procedura di cui al comma 3 del presente articolo.
7. Nell'ipotesi di scadenza del termine del mandato del sindaco, il conferimento dell'incarico non potrà superare due mesi successivi all'elezione del nuovo sindaco.

### **Art. 7 Sostituzioni e revoca dell'incarico**

1. In caso di assenza o di impedimento del titolare di posizione organizzativa, le competenze gestionali assegnate allo stesso tornano in capo al dirigente che ha conferito l'incarico, salvo che, il dirigente stesso, non disponga diversamente nel provvedimento di incarico.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
3. La revoca comporta la cessazione immediata dall'incarico, con contestuale riassegnazione al dipendente delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza, e la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa. La revoca, inoltre, comporta la non attribuzione della retribuzione di risultato qualora sia conseguente alla valutazione negativa della performance individuale.
4. Prima di formalizzare la valutazione negativa della performance, che comporta la revoca dell'incarico, il dirigente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato che può farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

### **Art. 8 Disposizioni finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme del vigente CCNL e contratti integrativi che disciplinano la materia.
2. Le norme del presente regolamento abrogano implicitamente quanto in precedenza disciplinato in materia.

Ente	Posizione	Area/Settore															
COMUNE DI PAESE																	
<p>punti tot</p> <p>20</p> <p><b>COMPLESSITA'</b></p>	<p>1 Ampiezza e diversificazione delle funzioni e servizi</p> <p>2 Complessità normativa e gestionale</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>grado valut</th> <th>peso</th> <th>pond</th> <th>totale pond</th> <th>punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>10</td> <td>0</td> <td>0,00</td> <td><b>0,00</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td>10</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	grado valut	peso	pond	totale pond	punti		10	0	0,00	<b>0,00</b>		10	0		
grado valut	peso	pond	totale pond	punti													
	10	0	0,00	<b>0,00</b>													
	10	0															
<p>punti tot</p> <p>25</p> <p><b>RESPONSABILITA'</b></p>	<p>1 Responsabilità connessa ai procedimenti a valenza esterna</p> <p>2 Ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>grado valut</th> <th>peso</th> <th>pond</th> <th>totale pond</th> <th>punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>15</td> <td>0</td> <td>0,00</td> <td><b>0,00</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td>10</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	grado valut	peso	pond	totale pond	punti		15	0	0,00	<b>0,00</b>		10	0		
grado valut	peso	pond	totale pond	punti													
	15	0	0,00	<b>0,00</b>													
	10	0															
<p>punti tot</p> <p>10</p> <p><b>RISORSE ECONOMICHE</b></p>	<p>1 Autonomia nella gestione</p> <p>2 Tipologia delle risorse</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>grado valut</th> <th>peso</th> <th>pond</th> <th>totale pond</th> <th>punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>5</td> <td>0</td> <td>0,00</td> <td><b>0,00</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td>5</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	grado valut	peso	pond	totale pond	punti		5	0	0,00	<b>0,00</b>		5	0		
grado valut	peso	pond	totale pond	punti													
	5	0	0,00	<b>0,00</b>													
	5	0															
<p>punti tot</p> <p>15</p> <p><b>RISORSE UMANE</b></p>	<p>1 Tipologia dei dipendenti</p> <p>2 Numero dei dipendenti</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>grado valut</th> <th>peso</th> <th>pond</th> <th>totale pond</th> <th>punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>10</td> <td>0</td> <td>0,00</td> <td><b>0,00</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td>5</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	grado valut	peso	pond	totale pond	punti		10	0	0,00	<b>0,00</b>		5	0		
grado valut	peso	pond	totale pond	punti													
	10	0	0,00	<b>0,00</b>													
	5	0															
<p>punti tot</p> <p>15</p> <p><b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b></p>	<p>1 Conoscenze richieste</p> <p>2 Capacità professionali richieste</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>grado valut</th> <th>peso</th> <th>pond</th> <th>totale pond</th> <th>punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>5</td> <td>0</td> <td>0,00</td> <td><b>0,00</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td>10</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	grado valut	peso	pond	totale pond	punti		5	0	0,00	<b>0,00</b>		10	0		
grado valut	peso	pond	totale pond	punti													
	5	0	0,00	<b>0,00</b>													
	10	0															
<p>punti tot</p> <p>15</p> <p><b>RELAZIONI ESTERNE ED INTERNE</b></p>	<p>1 Complessità</p> <p>2 Frequenza</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>grado valut</th> <th>peso</th> <th>pond</th> <th>totale pond</th> <th>punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>10</td> <td>0</td> <td>0,00</td> <td><b>0,00</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td>5</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	grado valut	peso	pond	totale pond	punti		10	0	0,00	<b>0,00</b>		5	0		
grado valut	peso	pond	totale pond	punti													
	10	0	0,00	<b>0,00</b>													
	5	0															
<p>punti tot</p> <p>100</p>		<p><b>Punteggio posizione</b></p> <p><b>0</b></p>															

(Il grado di valutazione varia da un minimo di 0 ad un massimo di 5)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

---



---



---

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER IL CONFERIMENTO DI INCARICO DI POSIZIONE  
ORGANIZZATIVA

Posizione:.....	Candidato:.....
-----------------	-----------------

**a) Requisiti culturali (massimo 10 punti)**

Elementi di valutazione	Punti
Laurea magistrale o specialistica o diploma di laurea vecchio ordinamento: punti 5	
Laurea triennale: punti 3	
Diploma di maturità: punti 1	
Possesso di abilitazioni professionali o specializzazioni post universitarie: punti 1	
Corsi di formazione (ultimo triennio) su materie attinenti l'incarico: 1 punto per corso, massimo 4 punti	
totale	

**b) Attitudini e capacità professionali (massimo 10 punti)**

Elementi di valutazione	Punti
Conoscenze specialistiche rispetto alla posizione da ricoprire: massimo 4 punti	
Capacità di organizzazione del lavoro: massimo 4 punti	
Capacità di gestione delle relazioni con dirigente/collaboratori/altri dipendenti: massimo 2 punti	
totale	

**c) Esperienza acquisita con riferimento agli ultimi 5 anni (massimo 10 punti)**

Elementi di valutazione	Punti
Esperienza acquisita, in uno o più servizi rientranti nell'area della posizione da ricoprire, in categoria D: 1 punto per anno	
Esperienza acquisita, in uno o più servizi rientranti nell'area della posizione da ricoprire, in qualità di posizione organizzativa: 2 punti per anno	
totale	

**Punteggio totale:** \_\_\_\_\_