



***CITTA' di PONTIDA***

Provincia di Bergamo

# **Regolamento per l'individuazione e la valutazione dell'area delle posizioni organizzative**

**Articolo 1**  
**Oggetto, finalità e campo di**  
**applicazione**

1. Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione della posizione, la valutazione e la revoca dell'incarico di titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018. Qualora le disposizioni del presente regolamento si rivelassero in contrasto con quanto indicato dall'art. 17 del CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 si provvederà a rettifica, in caso contrario si prenderà atto della nuova denominazione e verranno indicati quali incarichi di elevata qualificazione.
2. Le **"posizioni organizzative"** sono le figure apicali della struttura organizzativa dell'Ente e sono posizioni di lavoro attribuibili, sulla base e per effetto di un incarico a termine, al personale di categoria C e D, che comportano assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e che richiedono:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) 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. Le risorse destinate a remunerare le indennità di posizione e risultato spettanti ai titolari di posizione organizzativa devono complessivamente osservare il limite di finanza pubblica posto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017.
4. Il fondo incentivante e le risorse per indennità di posizione e di risultato risultano quindi tra loro strettamente collegati, in quanto un'eventuale crescita dell'uno può essere compensata dalla diminuzione dell'altra pertanto il valore della spesa da considerare ai fini del rispetto del tetto per il trattamento accessorio delle posizioni organizzative è, pertanto, quello stanziato direttamente in bilancio sempre che il valore della stessa sia corrispondente al valore complessivo contrattualmente previsto da attribuire ai dipendenti titolari delle posizioni organizzative.
5. Ai sensi dell'art. 11 comma 1 del D.l. 14.12.2018 n. 135, convertito in legge 11.02.2019 n. 12, il Comune col presente atto regolamentare prende atto che" in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs 25 maggio 2017, n. 75 non opera con riferimento :
  - a) gli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del d.lsg 30 marzo 2001, n. 165 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;
  - b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato art. 23. E' pertanto consentito di non includere nel tetto di spesa del 2016 le eventuali risorse aggiuntive previste dalle future tornate contrattuali.
6. In caso di incapienza in bilancio delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione degli incarichi di P.O. istituite e /o istituende rispetto al totale potenziale derivante dalla somma dei relativi importi, si attiveranno le relazioni sindacali di contrattazione di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022.

**Articolo 2**  
**Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa**  
**e graduazione delle posizioni organizzative**

1. Le posizioni organizzative rappresentano il vertice della struttura organizzativa dell'Ente e come tali sono individuate dalla Giunta Comunale, con apposita deliberazione e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Amministrazione.

2. La titolarità delle posizioni organizzative viene formalmente conferita con decreto del Sindaco tra i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
  - a) preparazione culturale adeguata alle materie concernenti l'incarico assegnato;
  - b) attitudini e capacità professionale nonché capacità di gestione di gruppi di lavoro;
  - c) esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici e/o aziende private in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa.
3. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del Settore assegnato, la durata e le eventuali direttive.
4. Il Segretario comunale, sulla scorta dei criteri stabiliti nell'Allegato A), procederà alla pesatura delle posizioni organizzative il cui valore sarà riportato nel decreto di nomina del Sindaco. Il Responsabile del Settore Finanziario provvederà annualmente sulla base della pesatura assegnata e delle risorse finanziarie alla rideterminazione dell'importo effettivo da assegnare alle singole Posizioni Organizzative tenuto conto dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL. A prescindere dalla durata del decreto di nomina, la pesatura effettuata sulla base dell'allegato A) avrà durata triennale.
5. La durata dell'incarico non può essere superiore a tre anni. Detto incarico può essere altresì rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualunque momento.
6. Qualora l'Ente sia privo di posizioni di categoria D (art.13, comma 2, lett. a, CCNL 21.05.2018), oppure nei casi in cui, pure 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, onde garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in esecuzione alle vigenti disposizioni normative, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali (art.17, comma 3, CCNL 21.05.2018).
7. Per le posizioni organizzative eventualmente conferite ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., valgono i requisiti indicati nel precedente comma 2.
8. Sino alla nuova nomina i titolari di Posizione Organizzativa svolgono le funzioni in regime di prorogatio.

### **Articolo 3**

#### ***Competenze dei responsabili incaricati di posizione organizzativa***

1. Ai responsabili di posizione organizzativa competono tutte le attività previste nell'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 tra le quali:
  - a) espletare le attività istruttorie per la realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti, caratterizzati da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
  - b) individuare ed attribuire le responsabilità di procedimento e/o operative ai propri collaboratori, in mancanza le funzioni sono direttamente esercitate dal responsabile di posizione organizzativa con conseguente assunzione di responsabilità procedimentale;
  - c) gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
  - d) adottare tutti gli atti formali necessari per il raggiungimento degli obiettivi;
  - e) effettuare le attività di controllo connesse al ruolo fornendo altresì al segretario comunale le informazioni richieste e ogni altra informazione ritenuta utile all'espletamento dell'azione di controllo.
2. Con l'attribuzione dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.

### **Articolo 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 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 dalle norme di legge o dai CCNL.

2. Nell'ipotesi di personale titolare di posizione organizzativa utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione le retribuzioni di posizione e di risultato saranno riproporzionate secondo quanto previsto dal comma 6 dell'art. 17 del CCNL 2016/2018.

#### **Articolo 5**

##### ***Valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative***

1. Le prestazioni degli incaricati di posizione organizzativa sono soggette a valutazione annuale dei risultati da parte del Nucleo di Valutazione secondo le schede di valutazione organizzativa e individuale di cui all'allegato B) al presente regolamento.

2. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.

3. La retribuzione di risultato è applicata ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

4. I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo adottato dall'Ente al momento dell'attribuzione della responsabilità di posizione e all'affidamento degli obiettivi fissati e pesati nel PEG/Piano della Performance e sono correlati:

a) all'individuazione dei risultati che ogni incaricato di posizione deve conseguire in conformità agli indirizzi espressi e a quanto concordato;

b) all'individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi.

#### **Articolo 6**

##### ***Indennità di risultato***

1. Nell'ambito delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente una quota non inferiore al 15% e non superiore al 25% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato.

2. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità sono i seguenti:

a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene diviso per la somma dei punteggi attribuiti ad ogni obiettivo gestionale assegnato alle diverse posizioni organizzative come da scheda Allegato B);

b) l'importo così ricavato viene successivamente moltiplicato per la somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi gestionali di ogni singola posizione organizzativa;

c) il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa;

d) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale del conseguimento degli obiettivi gestionali assegnati effettuata a consuntivo sulla base della seguente tabella:

<b><i>Percentuale risultato</i></b>	<b><i>Percentuale erogazione indennità di risultato</i></b>
<b>sino al 25%</b>	<b>0 %</b>
<b>dal 26% al 50%</b>	<b>50%</b>
<b>dal 51% al 75%</b>	<b>75%</b>
<b>dal 76% al 100%</b>	<b>100%</b>

#### **Articolo 7**

##### ***Revoca dell'incarico di posizione organizzativa***

1. Gli incarichi di posizione organizzativa potranno essere revocati in presenza dei presupposti di cui all'art. 109 del D. Lgs. 267/2000; in particolare, con provvedimento motivato del Sindaco, l'incarico può essere revocato:

a) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;

- b) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione da parte del Nucleo di Valutazione, a conclusione del relativo procedimento;
- c) 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.

2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco con atto motivato, su proposta del Segretario Comunale, nel rispetto delle procedure prescritte dal CCNL e previa acquisizione, in contraddittorio, delle controdeduzioni dell'interessato.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato a decorrere dalla data indicata nel provvedimento adottato.

#### **Articolo 8**

#### ***Sostituzione temporanee in caso di assenza e/o impedimento di un responsabile di settore. Incarichi ad interim***

1. In caso di assenza e/o impedimento del Responsabile di Servizio, lo stesso dovrà essere sostituito, nel decreto di nomina andranno indicati i sostituti. In ogni caso, le funzioni vicarie possono essere espletate dal Segretario Comunale, fatta salva la necessità di specifiche competenze tecniche o specifiche incompatibilità.

2. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito 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. Nella definizione delle quote percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

3. La definizione del valore percentuale di cui al comma 2, viene stabilita nel decreto di nomina dell'incaricato ad interim, su proposta motivata del Segretario Comunale.

#### **Articolo 9**

#### ***Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative***

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa può essere concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo le direttive e in esclusivo accordo con il Sindaco ed il Segretario comunale, fermo restando il limite minimo dell'orario settimanale previsto.

2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

#### **Articolo 10**

#### ***Entrata in vigore, abrogazioni e pubblicità***

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno in cui diviene esecutiva la deliberazione d'approvazione.

2. Sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari di questo Ente che normano tale argomento o che siano in contrasto con il presente atto.

3. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si fa espresso rinvio alla normativa vigente in materia nonché alle norme contrattuali di riferimento.

4. Il presente regolamento è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente a tempo indeterminato.