

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA  
DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI ALTA PROFESSIONALITA'  
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI FELTRE**

## **1. Premessa**

Il presente atto disciplina, ex artt. 13 e seguenti del CCNL 21 maggio 2018 - comparto funzioni locali, l'istituzione di posizioni organizzative comportanti l'assunzione diretta di elevata responsabilità, di prodotto e di risultato, la graduazione delle relative funzioni, le modalità di conferimento e revoca degli incarichi, la valutazione della *performance* dei titolari.

## **2. Definizioni**

### *2.1. Unità operativa complessa*

Le posizioni organizzative preposte allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, sono caratterizzate da elevata autonomia e responsabilità organizzativa e implicano l'esercizio di funzioni delegate dal Dirigente di Settore o l'assegnazione della responsabilità di un servizio, ivi compresa (nei soli casi e modi previsti dal Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi), l'eventuale adozione dell'atto finale.

### *2.2. Posizioni di alta professionalità*

Le posizioni di alta professionalità (AP) sono preposte allo 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. Ricognizione degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità**

L'Ente istituisce le posizioni organizzative/alta professionalità secondo il proprio assetto organizzativo nonché in base a eventuali esigenze connesse alla realizzazione di specifici progetti e/o obiettivi di particolare rilevanza strategica.

## **4. Sistema di pesatura delle posizioni**

Ogni posizione organizzativa/alta professionalità viene pesata ai fini della retribuzione di posizione come previsto dal CCNL; il valore di tale peso è definito nella scheda descrittiva della posizione stessa, allegata al disciplinare di incarico e determinato attraverso il modello di graduazione definito dal presente atto e articolato secondo parametri di complessità, rilevanza delle relazioni e livello di responsabilità.

## **5. Modalità di conferimento**

Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti come segue:

- La Giunta comunale, su proposta del Sindaco, ovvero dell'Assessore al personale se nominato, sentiti i dirigenti, definisce il numero di posizioni organizzative, il relativo "budget" e la suddivisione delle stesse tra i dirigenti;
- Ciascun dirigente, previa riunione del comitato dei dirigenti appositamente costituito, provvede a "pesare" ciascuna posizione organizzativa, seguendo i criteri approvati dalla Giunta comunale.

- ciascun dirigente, all'esito della procedura di nomina di cui i criteri e contenuti devono essere resi noti ai dipendenti, incarica i relativi titolari adottando i provvedimenti idonei.

## **6. Contenuti dell'incarico**

Il provvedimento d'incarico specifica:

- le funzioni e gli obiettivi di mandato affidati alla posizione organizzativa;
- le attribuzioni comportanti espressione di volontà con effetti esterni eventualmente delegate ovvero attribuite alla posizione stessa; tale attribuzione può venire integrata e modificata anche con atti successivi;
- il valore della retribuzione di posizione;
- le modalità per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
  
- la decorrenza e la durata dell'incarico, nonché le modalità di revoca dello stesso.

Non potrà comunque essere attribuita la funzione di sostituzione del dirigente assente a qualsiasi titolo.

Gli obiettivi di periodo relativi all'incarico sono aggiornati annualmente sulla base del Piano delle *performance*.

## **7. Durata**

L'incarico di responsabile di posizione organizzativa può essere conferito per un periodo massimo di tre anni, revocabile prima della scadenza, a fronte di intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di esito negativo della valutazione annuale.

## **8. Modalità di revoca**

Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal dirigente che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale; in quest'ultimo caso, prima di procedere alla revoca, si deve acquisire in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

## **9. Requisiti soggettivi minimi**

Gli incarichi di responsabile di posizione organizzativa sono attribuiti in base alle disposizioni di cui al titolo III art. 13 del CCNL 21.05.2018.

## **10. Requisiti generali per la valutazione delle competenze richieste**

Le competenze richieste al personale saranno valutate in relazione a quelle definite nella scheda di ciascuna posizione organizzativa.

Ai fini del conferimento dell'incarico, il Dirigente avvia, sulla base della pesatura di ciascuna posizione, la procedura di nomina, tenuto conto dei seguenti elementi, in quanto desumibili dal fascicolo personale dei dipendenti aventi i requisiti per l'incarico:

- a. possesso di titoli di studio, altre esperienze formative attinenti alle funzioni e attività proprie della posizione organizzativa;
- b. esperienza professionale acquisita attraverso lo svolgimento di funzioni e attività in materie sostanzialmente corrispondenti ovvero assimilabili a quelle afferenti la posizione organizzativa;

- c. possesso dei seguenti fattori attitudinali, da valutarsi in correlazione al grado di rilevanza attribuito ai medesimi, in sede di graduazione della posizione organizzativa:
- capacità di gestire situazioni e procedure, in rapporto alla complessità gestionale e funzionale, organizzativa, di procedimento o progetto, delle conoscenze;
  - capacità relazionali, in rapporto a relazioni interne ed esterne, autonomia strategica, evoluzione del quadro di riferimento;
  - responsabilità, in rapporto all'autonomia decisionale, all'esposizione al giudizio dell'ambiente esterno, alle responsabilità formali, alle risorse finanziarie gestite.

### **11. Retribuzione di posizione – pesatura.**

La retribuzione di posizione, come previsto dall'art. 15, è determinata in base a criteri predefiniti di "pesatura", approvati dalla Giunta su parere conforme del dirigente responsabile del servizio, che si estrinsecano in una scheda che valuta l'attività svolta dal punto di vista della sua complessità, dei fattori della produzione impiegati, delle risorse gestite.

In tale processo di valutazione, tra gli incarichi di posizione organizzativa e quelli di alta specializzazione, le caratteristiche generali oggetto di pesatura (c.d. "macro fattori") sono le medesime, che si differenziano a livello di "punteggio ponderato", e conseguentemente di valore complessivo del fattore.

Le definizioni dei macrofattori oggetto di pesatura sono quelle individuate nella tabella allegata.

Il modello di gradazione delle posizioni organizzative ha lo scopo di definire il peso ossia il valore in base al quale viene definito l'importo della retribuzione di ciascuna posizione.

Ogni posizione organizzativa è direttamente collegata con un importo compreso tra il valore minimo ed il valore massimo definito dalla contrattazione nazionale.

### **12. Valore economico della retribuzione di posizione**

Il valore economico attribuito alla singola posizione organizzativa è definito come segue:

FASCIA A/1 (punteggio compreso tra 93 e 100) : € 8.000;

FASCIA A/2 (punteggio compreso tra 81 e 92) : € 7.500;

FASCIA B (punteggio uguale o inferiore a 80) : € 5.000

La relativa retribuzione di posizione viene riproporzionata in base al budget annuale a disposizione, definito in sede di bilancio preventivo, nonché al tetto massimo stabilito dalle disposizioni di legge.

### **13. Retribuzione di risultato**

Ai sensi del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, alla retribuzione di risultato deve essere assegnata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

La quota di retribuzione di risultato individuale viene definita in concomitanza con l'approvazione del PEG/Piano della prestazione, in relazione agli obiettivi assegnati a ogni singolo titolare di posizione organizzativa.

La stessa viene erogata, all'esito del processo di valutazione di cui al vigente regolamento per la performance.

#### **14. Incarichi aggiuntivi**

Nell'ipotesi di conferimento, per un periodo maggiore di sei mesi, ad un lavoratore, 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 è pari alla percentuale di seguito indicata, del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim:

15% per posizioni pari ad €. 5.000,00 di retribuzione di posizione

20% per posizioni pari ad €. 7.500,00 di retribuzione di posizione

25% per posizioni pari ad €. 8.000,00 di retribuzione di posizione

Tali percentuali sono comunque rapportate al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alla posizione cui si riferisce l'interim.

Nel caso di servizi in convenzione, se l'incarico di posizione organizzativa si estende anche al/i comune/i convenzionato/i, l'importo è pari al 25% a prescindere del valore della retribuzione di posizione soggetta ad interim.

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, le retribuzioni di posizione e di risultato sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea corrispondono con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo pari al 30% della stessa.