



COMUNE DI VICENZA

**REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE
DELL'AREA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE E IL CONFERIMENTO DEI
RELATIVI INCARICHI**

**Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del
08/05/2019**



COMUNE DI VICENZA

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 dell'art. 18 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

2. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un servizio o unità istituito all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Vicenza, che, "con assunzioni 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 dal 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 all'art. 3 del presente Regolamento.

4. La Giunta individua le aree delle posizioni organizzative istituite presso ciascun servizio o unità e il budget complessivo da destinare delle posizioni organizzative fatto salvo quanto previsto dall'art. 7 comma 4 lett. u) del CCNL 2016 - 2018.

Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi delle vigenti norme;
- 2) aver ottenuto, negli ultimi due anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari a 70/100 sulla base dell'attuale sistema di valutazione o di quello dell'ente di provenienza.

2. Si prescinde dal requisito di cui al punto 2 nel caso di dipendente che non abbia maturato due anni di servizio presso la pubblica amministrazione.

Art. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione



COMUNE DI VICENZA

1. Il conferimento degli incarichi di PO è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per almeno dieci giorni lavorativi e da inviare via e-mail a tutti i dipendenti di categoria D.
2. Solo in sede di prima applicazione il termine di cui al comma precedente è ridotto a cinque giorni lavorativi.
3. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite.
Si tiene in considerazione, tra l'altro dei seguenti criteri:
 - a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
 - b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
 - c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi e/o nella risoluzione o proposta di risoluzione di fattispecie di nuova manifestazione o caratterizzate da non univoci o consolidati orientamenti applicativi, valutata anche in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
 - d) capacità dimostrata di gestire relazioni complesse con soggetti interni ed esterni e di prevenire e/o risolvere conflitti con particolare, anche se non esclusivo riferimento alle competenze specifiche inerenti il ruolo da ricoprire;
 - e) esperienza nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;
4. Il dirigente del servizio di riferimento, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.
5. L'incarico di posizione organizzativa è conferito dal dirigente del servizio di riferimento, per la durata di due anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.
6. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il dirigente del servizio interessato può conferire l'incarico di Posizione organizzativa ad un dipendente di categoria D assegnato al proprio servizio e in possesso di detti requisiti e competenze.
7. Nell'assegnazione degli incarichi il dirigente deve tener conto di quanto previsto nel PTPCT in materia di rotazione degli incarichi e darne atto nel provvedimento di conferimento.
8. Il dipendente incaricato di Posizione organizzativa in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico, laddove previsto.
9. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Art. 4 Revoca degli incarichi



COMUNE DI VICENZA

1. Gli incarichi 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.
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. 5

Tattamento 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. Alla retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 15% delle somme complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'Ente.
3. 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:
 - 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 (prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato), 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;



COMUNE DI VICENZA

- 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, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art. 6

Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Il presente Regolamento individua i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri si 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. La graduazione delle posizioni è effettuata dal dirigente, acquisito il parere preventivo del Direttore Generale ad eccezione delle unità di staff, utilizzando la metodologia allegata (allegato n. 1), ed è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità organizzativa, tecnico – operativa, delle relazioni interne e esterne, della professionalità richiesta, del budget assegnato, delle deleghe attribuite e della strategicità in relazione agli obiettivi del servizio.
Il Direttore Generale coordina i dirigenti affinché garantiscano coerenza e uniformità nella gradazione e nella pesatura delle P.O.
5. Se, all'esito della pesatura effettuata, la somma complessiva delle retribuzioni di posizioni, risultante dall'applicazione delle misure previste per ogni singola fascia così come individuata nell'allegato 1, dovesse eccedere il budget complessivo assegnato, l'importo della retribuzione di posizione per ciascuna fascia verrà proporzionalmente ridotto. Qualora, dopo la suddetta riduzione l'importo della retribuzione di posizione spettante a una o più fasce dovesse risultare inferiore al minimo di € 5.000,00, l'importo della retribuzione di posizione verrà applicato nella misura minima di € 5.000,00 riducendo proporzionalmente l'importo delle altre fasce al fine di rimanere all'interno del budget assegnato.
6. La graduazione determina la relativa retribuzione di posizione su base annua da corrispondersi per tredici mensilità.
7. La Giunta, acquisito il parere del Direttore Generale, approva la pesatura delle P.O.
8. In ossequio al parere Aran 12787/2018 le risorse economiche destinate a finanziarie la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa non utilizzate nel corso di ciascun anno costituiscono economia di bilancio

Art. 7

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. 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



COMUNE DI VICENZA

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 dirigente del servizio di riferimento.

Art. 8 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 dirigente 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. 9 Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.



COMUNE DI VICENZA

Pesatura degli incarichi di Posizione Organizzativa

ALLEGATO A CRITERI DI PESATURA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

I parametri sono misurati dal Direttore di servizio acquisito il parere preventivo del Direttore generale. Si prescinde dal parere preventivo del Direttore generale per l'unità di staff del Segretario generale

A) Complessità organizzativa, intesa come numero e categoria dei dipendenti gestiti direttamente dalla P.O. (MAX PUNTI 10 per le P.O. di struttura, non rilevante per le P.O. di A.P.):

				coeff. di riparametrizzazione	dip. X coef.		
						P.O. di struttura	P.O. di A.P.
						punti	punti
Numero dipendenti categoria giuridica A:				0,80	-	fino a 6	
Numero dipendenti categoria giuridica B:				0,90	-	da 7 a 20	
Numero dipendenti categoria giuridica C:				1,00	-	oltre 20	
Numero dipendenti categoria giuridica D:				1,10	-		
					-		

B) Complessità tecnico-operativa dell'incarico, intesa come gestione di più servizi non omogenei, differenziazione dei procedimenti, coordinamento operativo di attività diverse (MAX PUNTI 20):

		P.O. di struttura	P.O. di A.P.
		punti	punti
elevato grado di complessità		20	20
medio grado di complessità		10	10
contenuto grado di complessità		5	5

C) Complessità delle relazioni esterne e interne (MAX PUNTI 15):

		P.O. di struttura	P.O. di A.P.
		punti	punti
elevato grado di complessità		15	15
medio grado di complessità		10	10
contenuto grado di complessità		5	5

D) Professionalità richiesta, in riferimento alla complessità delle conoscenze giuridiche, tecniche e manageriali richieste per l'esercizio delle funzioni (MAX PUNTI 30 per le P.O. di struttura, MAX 45 punti per le P.O. di A.P.):

		P.O. di struttura	P.O. di A.P.
		punti	punti
elevata complessità di conoscenze		30	45
media complessità di conoscenze		15	20
contenuta complessità di conoscenze		5	10



COMUNE DI VICENZA

Pesatura degli incarichi di Posizione Organizzativa

E) Budget che si intende assegnare in rapporto ai capitoli di PEG gestiti (totale stanziamento dei capitoli sia di entrata che di spesa, la cui gestione sarà formalmente attribuita alla P.O.) (MAX PUNTI 5 per le P.O. di struttura, non rilevante per le P.O. di A.P.):

fino a € 1.000.000,00
da € 1.000.000,01 a € 3.000.000,00
oltre € 3.000.000,00

P.O. di struttura	P.O. di A.P.
punti	punti
1	
3	
5	

F) Entità delle deleghe e delle funzioni attribuite dal Dirigente (MAX PUNTI 10)

responsabilità dell'Istruttoria procedimentale e della firma dell'atto finale di competenza dirigenziale
responsabilità conseguente a delega di firma di provvedimenti dirigenziali
responsabilità conseguente all'assegnazione della sola istruttoria procedimentale

P.O. di struttura	P.O. di A.P.
punti	punti
10	10
7	7
3	3

G) Strategicità della posizione all'interno del servizio/unità in relazione agli obiettivi dello stesso (Max punti 10)

I processi e le attività gestite assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici del servizio
I processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici del servizio
I processi e le attività gestite risultano altamente significative al conseguimento degli obiettivi strategici del servizio

P.O. di struttura	P.O. di A.P.
punti	punti
2	2
6	6
10	10

TOTALE PUNTEGGIO

100

100

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione di entrambe le tipologie di posizione organizzativa di cui all' art. 1 c. 2 del Regolamento sarà determinata in base al punteggio ottenuto come da tabella sotto riportata, salvo l'applicazione delle eventuali riduzioni come disciplinate dall'art. 6 del Regolamento

PUNTEGGIO	FASCIA DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	POSIZIONE (salvo eventuali riduzioni ai sensi dell'art. 6 del regolamento)
fino a 50 punti	A	€ 6.000,00
da 51 a 75 punti	B	€ 8.400,00
da 76 a 100 punti	C	€ 13.000,00



COMUNE DI VICENZA