



CITTÀ DI MARCON
Città Metropolitana di Venezia

**REGOLAMENTO COMUNALE PER LA
GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E
REVOCA DEGLI INCARICHI
DIRIGENZIALI E DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 225 del 23.12.2021

Premessa	3
Art.1 Disposizioni generali	3
Art.2 Definizioni.....	3
Art. 3 Struttura organizzativa: Area della Dirigenza e delle Posizioni Organizzative.....	3
AREA DELLA DIRIGENZA	4
Art. 4 Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione.....	4
Art. 5 Trattamento economico accessorio	4
Art. 6 Funzioni e competenze del personale incaricato	4
Art.8 Sostituzione in caso di assenza.....	5
1. La disciplina della sostituzione in caso di assenza o impedimento del dirigente trova disciplina di dettaglio nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.	5
Art. 9 Revoca.....	5
Art. 10 Pesatura	5
AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	6
Art. 11 Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione.....	6
Art. 12 Trattamento economico accessorio del personale incaricato.....	7
Art. 13 Funzioni e competenze del personale incaricato	7
Art. 14 Destinatari degli incarichi.....	7
Art. 15 Sostituzione in caso di assenza della Posizione Organizzativa	7
Art. 16 Incarico e revoca.....	8
Art. 17 Pesatura	8
NORME FINALI	8
Art. 18 Norme finali.....	8
Allegato A)	9
Pesatura posizioni dirigenziali.....	9
Allegato B).....	10
Pesatura posizioni organizzative.....	10

Premessa

La valutazione delle posizioni dirigenziali ed organizzative del Comune di Marcon risponde alle seguenti finalità:

- a) Introdurre un meccanismo di differenziazione delle retribuzioni del personale cui sono affidate responsabilità direttive ancorato alla complessità ed all'ampiezza dell'incarico attribuito, nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali che ne conseguono;
- b) Assegnare ad ogni posizione individuata un valore economico che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle qualità personali del soggetto chiamato temporaneamente ad occuparla;
- c) Ottemperare alle disposizioni contrattuali che prevedono la graduazione della retribuzione di posizione. attraverso un sistema di valutazione delle mansioni.

Art.1 Disposizioni generali

1. Il presente Regolamento disciplina l'area dei dirigenti e delle posizioni organizzative in base alla normativa contrattuale vigente; stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.NN.LL. vigenti in materia.

Art.2 Definizioni

1. Con il termine "posizioni dirigenziali" si intendono le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato con particolare riguardo a:
 - a) il coordinamento delle posizioni organizzative a capo delle unità organizzative assegnate al settore di competenza
 - b) lo svolgimento della funzione di direzione del settore di assegnazione.
2. Con il termine "posizioni organizzative" si intendono le posizioni di lavoro che richiedono:
 - a) Lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di medio grado di autonomia gestionale ed 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 da curriculum.

Art. 3 Struttura organizzativa: Area della Dirigenza e delle Posizioni Organizzative

1. La Giunta Comunale istituisce, ai sensi delle vigenti previsioni dei contratti di lavoro dei dipendenti del comparto di riferimento, l'Area della Dirigenza identificando i settori ed i relativi rapporti con le unità organizzative definite nel Comune di Marcon.
2. La Giunta Comunale istituisce altresì l'Area delle posizioni organizzative, attenendosi ai principi generali riportati da tali contratti ed ai criteri e modalità operative di seguito esposte.
3. La responsabilità della posizione dirigenziale è attribuita con specifica disposizione del Sindaco.
4. La responsabilità della posizione organizzativa è attribuita con disposizione del Dirigente.

AREA DELLA DIRIGENZA

Art. 4 Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione della dirigenza è determinata in relazione alla responsabilità gestionale nonché alla complessità organizzativa, alla professionalità specifica ed alla dimensione organizzativa, secondo i parametri di cui **all'Allegato A**, su proposta del Nucleo di Valutazione;
2. Il valore della posizione dirigenziale determina l'attribuzione della retribuzione di posizione, tra un minimo e un massimo previsto dal CCNL e determinato nel suo limite dalla Giunta, basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive di altri enti, tenuto conto che trattasi di ente che costituisce la dirigenza per la prima volta.

La relativa graduazione avviene secondo la seguente metodologia:

- a) Determinazione del valore complessivo delle posizioni sommando i punteggi attribuiti ad ogni singola posizione;
 - b) Determinazione del valore punto ottenuto dividendo il valore complessivo della retribuzione di posizione (dopo aver depurato la parte di risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di risultato) per la sommatoria del punteggio di cui al punto precedente;
 - c) Determinazione del valore di ogni singola posizione moltiplicando il punteggio attribuito per il valore punto;
 - d) Nel caso il valore della retribuzione di posizione ecceda il valore massimo, la posizione verrà ridotta a quest'ultimo valore. Il differenziale verrà erogato come retribuzione di risultato dedicata esclusivamente a questa posizione;
 - e) Nel caso, viceversa, il valore della retribuzione di posizione sia inferiore al valore minimo previsto dal contratto, la posizione sarà aumentata a quest'ultimo valore. Il differenziale verrà erogato come retribuzione di risultato dedicata esclusivamente alle posizioni organizzative il cui valore non è stato integrato.
3. Nell'ipotesi di conferimento a un dipendente già titolare di posizione dirigenziale di altro incarico ad interim, per la durata dello stesso, al medesimo dipendente compete un ulteriore importo di retribuzione di risultato, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di attribuzione dell'incarico, nella misura percentuale dal 15% al 30% della retribuzione di posizione per la posizione dirigenziale ricoperta ad interim, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni.

Art. 5 Trattamento economico accessorio

1. Il trattamento economico accessorio del personale dirigenziale è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. L'importo della retribuzione di risultato è pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato dell'area della dirigenza, è definito in sede di graduazione della posizione dirigenziale, nei valori individuati dall'Ente, secondo i criteri generali adottati in sede di informazione e confronto.

Art. 6 Funzioni e competenze del personale incaricato

1. Le funzioni e le competenze delle posizioni dirigenziali trovano compiuta disciplina di dettaglio negli articoli 21 e 22 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi nonché nella normativa di riferimento.

Art. 7 Destinatari degli incarichi di posizione dirigenziale

1. Ai dipendenti appartenenti alla categoria dirigenziale è attribuito l'incarico di posizione dirigenziale, graduata nel rispetto del presente Regolamento.

2. Il Sindaco, tenuto conto delle Linee programmatiche di governo, con proprio atto nomina i Dirigenti delle Aree definite nella macrostruttura dell'ente.
3. L'incarico è affidato con provvedimento del Sindaco, sentito il Segretario Generale, e specifica l'oggetto, la durata e il trattamento economico.
4. Il Sindaco neo eletto provvede alla nomina o conferma delle posizioni dirigenziali entro 90 giorni dal suo insediamento secondo le modalità e i criteri del presente regolamento. Fino alla nuova nomina restano in carica le posizioni dirigenziali precedentemente nominate.
5. Gli incarichi di direzione delle Aree sono affidati dal Sindaco ai dirigenti a tempo indeterminato ed eventualmente anche a personale assunto con contratto a tempo determinato, di diritto pubblico o privato, in possesso dei requisiti previsti richiesti per l'accesso alla qualifica dirigenziale.
6. L'affidamento di tali incarichi tiene conto delle qualifiche possedute, dell'attitudine e capacità professionale e manageriale in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo del Sindaco, dei programmi dell'Amministrazione, delle esigenze di carattere organizzativo dell'Amministrazione, del curriculum professionale, delle attitudini, delle capacità e dei requisiti professionali del singolo dipendente nonché della valutazione dei risultati conseguiti negli incarichi già ricoperti. Incarichi dirigenziali possono essere conferiti a soggetti esterni che possiedono i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire.
7. Gli incarichi dirigenziali a tempo determinato possono essere conferiti a personale interno di ruolo appartenente alla categoria D in possesso dei requisiti per l'accesso alla dirigenza dall'esterno. Il dipendente a tempo indeterminato nominato dirigente è collocato in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico ed al termine dell'incarico sarà ricollocato nella categoria e posizione economica di provenienza, possedute al momento del collocamento in aspettativa.
8. L'attribuzione degli incarichi con contratti a tempo determinato non può eccedere il mandato del Sindaco.

Art.8 Sostituzione in caso di assenza

1. La disciplina della sostituzione in caso di assenza o impedimento del dirigente trova disciplina di dettaglio nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.

Art. 9 Revoca

1. L'incarico dirigenziale può essere revocato, con provvedimento motivato, in caso di inosservanza delle direttive del Sindaco, della Giunta o dell'Assessore di riferimento, o in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione o per responsabilità particolarmente grave e reiterata e negli altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro e dalla legge.

Art. 10 Pesatura

1. La pesatura delle Posizioni Dirigenziali nel rispetto degli indicatori riportati nell'allegato "A" è proposta dal Nucleo di Valutazione che, coadiuvato dal Servizio preposto al Personale, propone al Sindaco l'adozione del relativo atto.

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 11 Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. Il competente dirigente, con atto scritto e motivato, conferisce gli incarichi di titolarità delle posizioni organizzative individuate dalla Giunta Comunale.
2. A ciascun incaricato è attribuita la retribuzione di posizione determinata in base ai criteri di graduazione definiti dalla Giunta Comunale tenendo conto della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali, nonché della posizione nell'ambito del programma politico amministrativo e degli strumenti di programmazione dell'ente, nel rispetto dei vincoli in materia di trattamento economico accessorio e di spesa di personale, secondo i parametri di cui all'Allegato B.
3. Il valore della posizione organizzativa determina l'attribuzione della retribuzione di posizione, tra un minimo ed un massimo previsto dal contratto, determinato dalla Giunta.
La relativa graduazione avviene secondo la seguente metodologia:
 - a) determinazione del valore complessivo delle posizioni sommando i punteggi attribuiti ad ogni singola posizione;
 - b) determinazione del valore punto ottenuto dividendo il valore complessivo della retribuzione di posizione (dopo aver depurato la parte di risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di risultato) per la sommatoria del punteggio di cui al punto precedente;
 - c) determinazione del valore di ogni singola posizione moltiplicando il punteggio attribuito per il valore punto;
 - d) nel caso il valore della retribuzione di posizione ecceda il valore massimo, la posizione verrà ridotta a quest'ultimo valore. Il differenziale verrà erogato come retribuzione di risultato dedicata esclusivamente a questa posizione;
 - e) nel caso, viceversa, il valore della retribuzione di posizione sia inferiore al valore minimo previsto dal contratto nazionale la posizione sarà aumentata a quest'ultimo valore. Il differenziale verrà erogato come retribuzione di risultato dedicata esclusivamente alle posizioni organizzative il cui valore non è stato integrato;
4. La disciplina di cui al precedente comma è applicata anche per il personale utilizzato in convenzione con altri enti ed è connessa al conseguimento di specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo.
5. Nell'ipotesi di conferimento a un dipendente già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione ad interim per la durata dello stesso, al medesimo dipendente compete un ulteriore importo di retribuzione di risultato, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di attribuzione dell'incarico, nella misura percentuale dal 15% al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa ricoperta ad interim, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni.
6. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico di posizione organizzativa a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs. n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018, il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi, è incrementato di un valore percentuale che dovrà essere definito nell'atto di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa, per un importo non superiore al 30% del valore della stessa nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018.

Art. 12 Trattamento economico accessorio del personale incaricato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. L'importo della retribuzione di risultato, per l'area delle posizioni organizzative, è pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato dell'area delle posizioni organizzative, è definito in sede di graduazione della posizione organizzativa, nei valori individuati dall'Ente, secondo i criteri generali adottati in sede di contrattazione collettiva integrativa.

Art. 13 Funzioni e competenze del personale incaricato

1. Le funzioni e le competenze del personale incaricato di Posizione organizzativa sono fissate nell'atto di conferimento dell'incarico nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale.

Art. 14 Destinatari degli incarichi

1. Tutti i dipendenti appartenenti alla categoria "D" del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente Regolamento, purché abbiano terminato il periodo di prova, non siano a tempo parziale e non godano di altre fattispecie di riduzione permanente dell'orario di lavoro.
1. È possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato di altri enti, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs. n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018.
3. La titolarità della posizione organizzativa può essere attribuita, oltre che a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 50 CCNL 21.5.2018 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2 Dlgs n. 267/2000, inquadrati nella categoria D del sistema di classificazione del personale

Art. 15 Sostituzione in caso di assenza della Posizione Organizzativa

1. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del responsabile di Posizione Organizzativa, le funzioni vengono svolte dal Dirigente responsabile o, nel caso di assenza contemporanea della Posizione Organizzativa e del Dirigente responsabile, da altra Posizione Organizzativa del medesimo settore allo scopo individuata dal Dirigente responsabile.
2. In caso di assenza superiore a 4 mesi, che comporti la sospensione della retribuzione di posizione, il responsabile della Posizione Organizzativa può essere provvisoriamente sostituito con disposizione formale, con altro dipendente di categoria D, previa procedura comparativa.
3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, al sostituto spetta la retribuzione di posizione nel valore della Posizione Organizzativa sostituita e la retribuzione di risultato riferita al periodo temporale della sostituzione, nei limiti di quella non corrisposta al sostituto, a seguito di valutazione annuale
4. La tipologia di assegnazione temporanea di posizione organizzativa prevista al comma 2 non attribuisce al sostituto il diritto all'assegnazione definitiva della stessa.
5. La sostituzione del responsabile di Posizione Organizzativa può avvenire anche mediante l'attribuzione delle funzioni ad interim ad un altro titolare di Posizione Organizzativa, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dalla presente disciplina, al quale compete il riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dall'art. 4, comma 4 della presente disciplina.
6. Nel caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di PO, l'incarico può essere assegnato ad interim ad altro titolare di posizione organizzativa, al quale per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura potrà variare da 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi. Nel caso di cui al comma

precedente l'incarico non assegnato è assorbito nelle competenze del Dirigente responsabile.

Art. 16 Incarico e revoca

1. Il dirigente responsabile conferisce con propri atti gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria "D".
2. I requisiti di cui al precedente comma, vengono valutati comparativamente sulla scorta della documentazione acquisita anche dal fascicolo del personale interessato e previo avviso di indagine ricognitiva.
3. È vietato il conferimento della titolarità di posizione organizzativa, data la relativa responsabilità, ai titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale, ad eccezione dell'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs. n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto dei vigenti CC.CC.NN.LL. per un periodo minimo di 1 anno e massimo non superiore a 3 anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
5. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 5 del presente regolamento.
6. Possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi oppure in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi. In quest'ultimo caso deve essere garantito alla posizione organizzativa il principio del contraddittorio.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 17 Pesatura

1. La pesatura delle Posizioni Dirigenziali nel rispetto degli indicatori riportati nell'allegato "B" è proposta dal Dirigente dell'Area in cui è incardinato il servizio/ufficio cui è assegnato il titolare di posizione organizzativa.

NORME FINALI

Art. 18 Norme finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia nonché a quanto dettagliato nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Allegato A)
Pesatura posizioni dirigenziali

PARAMETRI POSIZIONI DIRIGENZIALI	Descrizione
Numero Unità Organizzative gestite	numero unità organizzative
Posizioni Organizzative coordinate	numero posizioni organizzative
Risorse Finanziarie gestite (entrate + uscite di cui si ha la responsabilità diretta)	budget
Personale assegnato	numero personale
Responsabilità formale e/o della redazione dei documenti di programmazione/previsione (bilancio, DUP, PEG, PIANO OPERE PUBBLICHE...ecc.) e di altri atti amministrativi (es. RASA, RPTC ecc.)	n. Responsabilità
Rilevanza strategica incluso l'impatto sull'utenza esterna	Scegliere un valore (<i>nulla, scarsa, relativamente scarsa, media, buona, ottima</i>)

Allegato B)
Pesatura posizioni organizzative

PARAMETRI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Descrizione/valorizzazione
Personale assegnato	numero dipendenti
Risorse Finanziarie gestite (entrate + uscite gestite)	budget
Responsabilità di procedimento e funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna	numero procedimenti e funzioni delegate
Livello di interazione all'interno del settore	Scegliere un valore (<i>sufficiente, più che sufficiente, media, soddisfacente, buona, notevole, rilevante, ottima</i>)
Interazione intersettoriale	Scegliere un valore (<i>sufficiente, più che sufficiente, media, soddisfacente, buona, notevole, rilevante, ottima</i>)