



COMUNE DI RIOMAGGIORE

REGOLAMENTO RECANTE METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NONCHE' PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEI RELATIVI INCARICHI

Approvato con DGC n. 64 del 18.05.2019

Art. 1 Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle posizioni organizzative di cui agli articoli 13 e ss. Del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del *comparto funzioni locali* - periodo 2016-2018, definendo le tipologie e le funzioni degli incarichi, nonché le procedure per la loro individuazione, conferimento e la revoca.

Art. 2 Tipologia delle posizioni organizzative e collocazione nella struttura organizzativa dell'Ente

1. Le posizioni organizzative dell'amministrazione comunale, sono tutte caratterizzate dalla 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 delle posizioni organizzative dovrà avvenire in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da assumere, della strategicità delle attività da esercitare, della complessità del sistema di relazioni ed, in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni.

4. In particolare, nell'individuare le posizioni organizzative coerentemente con l'assetto organizzativo del comune di Riomaggiore, occorrerà considerare e tenere presente la sua macrostruttura, la complessità degli specifici ambiti di intervento, come rappresentati nel funzionigramma.

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

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dall'Amministrazione, la partecipazione, mediante attività propositiva, alla programmazione degli interventi dei suoi servizi e la cura della gestione delle attività e delle risorse umane, strumentali e finanziarie attribuite.

2. Il ruolo e le funzioni dell'incaricato di posizione organizzativa, definiti dagli elementi essenziali di seguito elencati, sono esercitati in autonomia operativa, nell'ambito della realizzazione degli obiettivi di cui l'incaricato stesso è responsabile:



COMUNE DI RIOMAGGIORE

- a) coordinare l'attività del personale assegnato, controllandone le presenze, verificandone l'impegno lavorativo autorizzando permessi personali, ferie, recuperi, cambi di turno e quant'altro;
- b) assicurare i risultati dell'attività dei servizi, in termini di tempi, costi, modalità di produzione e qualità;
- c) collaborare con l'Amministrazione alla predisposizione dei piani e dei programmi di attività, monitorando lo stato di attuazione dei programmi e degli obiettivi assegnati, nonché l'andamento della gestione finanziaria dell'Ente, con particolare riferimento ad eventuali scostamenti con le previsioni di bilancio, e proponendo, ove occorra le opportune variazioni di bilancio;
- d) organizzare il lavoro ed assegnare i compiti alle unità organizzative interne, in linea ed in coerenza con gli obiettivi previsti;
- e) contribuire alla ottimizzazione delle procedure ed al miglioramento dei servizi erogati attraverso la formulazione di proposte innovative;
- f) svolgere un qualificato ruolo in relazione all'adeguamento delle procedure e delle strategie tecniche operative dei servizi, al fine di garantirne il maggior livello possibile di flessibilità operativa rispetto a normative sopravvenute, ma, specialmente, rispetto a nuovi programmi, obiettivi o indirizzi individuati dalla Amministrazione Comunale;
- g) sottoscrivere i prescritti pareri preordinati all'approvazione degli organi istituzionali, con particolare riferimento alla elaborazione della proposta di provvedimento amministrativo finale, secondo le previsioni di cui all'art. 6, della legge n. 241/1990;
- h) curare l'adozione degli atti di liquidazione e di ordinazione delle spese, curare l'attività necessaria per l'acquisizione delle entrate di competenza, assumere in consegna i beni mobili ed immobili di competenza garantendone la gestione.

Art. 4 Individuazione delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di una struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 - Area delle posizioni organizzative, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" per:

- 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 posizioni lavorative ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. L'incarico di PO è di natura fiduciaria e può essere conferito con decreto del Sindaco a tutti i Responsabili di struttura complessa appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.



COMUNE DI RIOMAGGIORE

3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:

- delle funzioni ed attività da svolgere;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei requisiti culturali posseduti;
- delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

L'incarico viene conferito per un tempo minimo di 1 anno fino a un massimo di 3 anni, è rinnovabile e alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è di competenza dell'O.I.V. determinata in base ai parametri di cui all'allegato **A).**

4. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle seguenti fasce retributive:

FASCE DI APPARTENENZA DELLE P.O.			
Fascia 1	Punteggio	8	€ 5.174
Fascia 2	Punteggio	Da 9 a 10 punti	€ 6.000
Fascia 3	Punteggio	11	€ 7.020
Fascia 4	Punteggio	12	€ 8.950
Fascia 5	Punteggio	Da 13 a 14 punti	€ 10.000
Fascia 6	Punteggio	Da 15 a 16 punti	€ 11.000
Fascia 7	Punteggio	17	€ 12.000
Fascia 8	Punteggio	18	€ 13.000
Fascia 9	Punteggio	Da 19 a 20 punti	€ 15.000
Fascia 10	Punteggio	21 punti (massimo)	€ 16.000

5 La Giunta comunale modifica l'area delle posizioni organizzative, in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato ed orientato al perseguimento delle finalità dell'amministrazione, attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Art. 5 Sostituzione e revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Sindaco;

- per intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa della performance individuale.

2. La revoca deve essere disposta per iscritto e deve essere adeguatamente motivata.

3. L'atto di revoca comporta:

- la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione al dipendente delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- la non attribuzione della indennità di risultato.

4. Il contenuto dell'atto di revoca va reso noto, prima dell'adozione dell'atto medesimo, con apposita comunicazione al dipendente interessato, al fine di acquisirne in contraddittorio una memoria difensiva, in forma scritta o durante un apposito incontro verbalizzato. A tale scopo, il dipendente medesimo ha facoltà di farsi assistere da una organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia. Il termine massimo, che decorre dalla



COMUNE DI RIOMAGGIORE

comunicazione di revoca, ai fini dello sviluppo del contraddittorio, ossia dell'invio della risposta scritta o dell'incontro, è di 15 giorni, trascorso il quale il Sindaco può procedere alla revoca, anche senza avere acquisito risposta.

Art. 6 Retribuzione di risultato

1. L'attività dei titolari di posizione organizzativa è oggetto di valutazione annuale. Nel caso di esito positivo, ai titolari di posizione organizzativa deve essere erogata la indennità di risultato.
2. La determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili, è definita previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Ente.
3. Il **20%** delle risorse destinate complessivamente alle indennità di posizione e di risultato saranno utilizzate per il finanziamento di questa indennità.
4. Prima della definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'amministrazione deve acquisire, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da persona di sua fiducia.

Art. 7 Conferimento incarico di posizione organizzativa ad interim

1. Può essere conferito ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa.
2. In tali ipotesi, al lavoratore interessato, per la durata dell'incarico ad interim, 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, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Ente. Nella definizione delle citate percentuali si terrà conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8 Principio di onnicomprensività

1. Le indennità di posizione e di risultato sono onnicomprensive, compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione delle seguenti deroghe:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT ai sensi dell'art. 70 ter CCNL 2016 - 2018;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; 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'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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'art. 56 ter del CCNL 2016 - 2018 per il personale dell'area della vigilanza;



COMUNE DI RIOMAGGIORE

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'art.113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi alla rappresentanza con successo nei giudizi dinanzi alle commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12, comma 1, lett. b) D.L. n. 437 del 1996).

Art. 9 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.

ALLEGATO A

SIG.	AREA - SERVIZIO	
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
ridotta	3	
media	4	
elevata	5	
molto elevata	7	

RESPONSABILITA' GESTIONALI ED AMMINISTRATIVE INTERNE O ESTERNE	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
ridotta	2	
media	3	
elevata	4	



COMUNE DI RIOMAGGIORE

molto elevata	5	
---------------	---	--

RILEVANZA STRATEGICA PER LO SVILUPPO DELL'ENTE	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
ridotta	1	
media	2	
elevata	3	
molto elevata	4	

PROFESSIONALITA' RICHIESTA	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
ridotta	2	
media	3	
elevata	4	
molto elevata	5	

**PUNTEGGIO
ASSEGNATO**

0