



# **COMUNE DI POLISTENA**

*Città Metropolitana di Reggio Calabria*

## **REGOLAMENTO PER LA “GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE”**

**(approvato con delibera G.C. n. 90 del 20-05-2019)**

**Sommario**

**PREMESSA ..... 3**

**2. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ..... 3**

**3. CRITERI DI CONFERIMENTO DELL’INCARICO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ..... 3**

**4. DURATA DELL’INCARICO ..... 4**

**5. REVOCA DELL’INCARICO ..... 4**

**6. CONTENUTO DEGLI INCARICHI ..... 4**

**7. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ..... 5**

**8. RETRIBUZIONE DI RISULTATO ..... 6**

**9. DISPOSIZIONI FINALI ..... 6**



## PREMESSA

Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi dell'art.14 del CCNL 21.05.2018 comparto "Funzioni locali" del 21.05.2018.

L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente le posizioni cui attribuire responsabilità di direzione di strutture complesse, responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari con il compito di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.

Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità del Comune.

La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni organizzative forma oggetto di confronto alle OO.SS.

## 2. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le posizioni organizzative del Comune di Polistena sono individuate nelle strutture organizzative qualificate come Ripartizioni nel funzionigramma dell'Ente e sono posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di una struttura complessa caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa come previsto dagli artt.13 e seguenti del CCNL del 21.05.2018 – aree delle posizioni organizzative, con 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 esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

## 3. CRITERI DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali, alle condizioni ivi indicate e di cui al presente regolamento.
2. L'incarico di responsabile apicale di Ripartizione ai sensi dell'art. 107 e 109 del dlgs 267/2000 comporta l'attribuzione della titolarità della posizione organizzativa corrispondente.
3. L'incarico di PO è di natura fiduciaria e può essere conferito con decreto del Sindaco a tutti i dipendenti, in servizio presso l'Ente a tempo pieno ed indeterminato, appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti dalle vigenti disposizioni a categorie inferiori, per i quali non sussistano casi di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi ai sensi del dlgs. 39/2013.
4. Per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa, il Sindaco deve tener conto:
  1. delle funzioni ed attività da svolgere



2. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
3. della preparazione culturale posseduta in relazione ai titoli acquisiti
4. delle attitudini, delle capacità organizzative, delle competenze ed esperienze professionali acquisite in relazione alle funzioni ed attività da svolgere.

#### **4. DURATA DELL'INCARICO**

La durata degli incarichi non può essere superiore a tre anni. L'incarico è rinnovabile e alla scadenza ed il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

In caso di Sindaco neo eletto il termine è prorogato per un massimo di 120 gg. al fine di assicurare la funzionalità degli uffici fino alla nuova nomina.

#### **5. REVOCA DELL'INCARICO**

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a:

1. intervenuti mutamenti organizzativi;
2. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale,
3. Inosservanza delle direttive del Sindaco e/o dell'assessore di riferimento

L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:

- a) la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa
- c) la non attribuzione della conseguente indennità di risultato;

#### **6. CONTENUTO DEGLI INCARICHI**

1. L'incarico di PO presuppone l'assegnazione di funzioni e compiti di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
2. Al titolare di posizione organizzativa competono:
  - a) funzioni di direzione di Ripartizione, con elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) gestione di tutte le attività e predisposizione degli atti che fanno capo alla ripartizione;
  - c) la responsabilità e la direzione degli uffici e dei servizi della ripartizione;
  - d) la direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
  - d) gestione delle risorse strumentali e finanziarie assegnate;
  - e) lo svolgimento di tutti gli ulteriori compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco, dalla Giunta e/o previsti dalla legge.
  - f) gestione delle attività e/o dei progetti, ovvero assegnazione di compiti, aventi contenuti di alta specializzazione e qualifica professionale, con iscrizioni ad albi professionali, volti al raggiungimento degli obiettivi strategici per l'Ente;
  - g) quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.
4. L'orario di lavoro della PO dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
5. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.



6. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.
7. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione a tal fine adottato dall'ente.

## **7.CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

- 1.La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.
- 2.La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.
4. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento ed è riproporzionato in relazione all'orario di lavoro del dipendente. La proposta di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza della quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di valutazione che procede, sulla base del giudizio di valutazione dei singoli indicatori di cui all'allegata scheda A), ad attribuire il relativo punteggio. Il punteggio massimo attribuibile per tutti gli indicatori è pari a 250 punti.
5. A ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
6. L'importo da attribuire alla singola posizione corrispondente al punteggio calcolato è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato a carico del bilancio dell'Ente nel rispetto del limite del tetto di spesa per il personale e dei vincoli di bilancio previsti dalle disposizioni di legge. L'importo economico da attribuire alla singola posizione si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla posizione organizzativa.
7. la proposta di pesatura delle singole posizioni con indicazione del relativo valore economico, è sottoposta alla Giunta per l'approvazione.
8. Una volta assegnata la retribuzione di posizione la stessa può essere aggiornata qualora si verificano mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale in relazione al Piano degli obiettivi, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano un aumento o diminuzione del punteggio. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatesi in via di fatto.
9. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, fatta eccezione per le ipotesi di temporanea sostituzione, per la durata dello stesso incarico al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è compresa tra il 15% ed il 25%, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione decentrata, del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione



delle citate 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.

10. I valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e dei limiti all'uopo previste da disposizioni di legge e dai CCNL.

## **8. RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1 Gli enti definiscono, nel rispetto delle relazioni sindacali, i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

## **9. DISPOSIZIONI FINALI**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss. mm. ii.

