



# *Comune di Pietra Ligure*

*Provincia di Savona*

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 65 DEL 23.04.2019**

**MODIFICATO CON DELIBERA G.C. N. 100 DEL 23.07.2020**

**REGOLAMENTO  
DISCIPLINANTE  
L'AREA DELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE**

## **REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018

### **ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI**

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

### **ART. 2 DEFINIZIONI**

1. Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

### **ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.**

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento – che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:

- a. gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- b. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente.

### **ART. 4 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1) La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, formula i criteri generali d'istituzione delle posizioni organizzative, per ciascun Settore ed il budget complessivo.

2) Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1 la Giunta terrà conto di: • numero

personale assegnato di categoria D e restante personale assegnato a ciascun Settore; • risorse finanziarie gestite da ciascun Settore; • natura e caratteristiche dei programmi da realizzare; • linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;

3) Le posizioni organizzative vengono conferite con atto di gestione organizzativa del Dirigente del Settore di riferimento con le modalità di cui all'articolo seguente.

#### ART. 5 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1) Gli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni dal dirigente di Settore competente con atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti di cat. D avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento;

2) Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D sulla base dei parametri e punteggi indicati alla allegata tabella A.

#### ART. 6 REVOCA DEGLI INCARICHI

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) Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva dovranno essere acquisite, in contraddittorio, le valutazioni del dipendenti interessato, anche assistito da rappresentanti sindacali o da persona di sua fiducia.

3) La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato ed il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### ART. 7 DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

2. Può procedersi al conferimento di un incarico di durata inferiore per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatoria in corso.

#### ART. 8 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.

3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018 :

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. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;

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

- 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;

## TESTO MODIFICATO

### ART.9 GRADUAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione, applicando i criteri, di cui all'Allegato "B" del presente regolamento.
2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
3. Le risultanze delle operazioni, di cui al precedente comma, sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito dei valori minimi e massimi stabiliti dall'Amministrazione per le seguenti quattro fasce sulla base delle risorse appositamente stanziare in bilancio e stabilite dalla Giunta Comunale:

- Fascia 1 (da punti 10 a 30)
- Fascia 2 (da punti 31 a 40)
- Fascia 3 (da punti 41 a 45)
- Fascia 4 (da punti 46 a 50);

### ART. 10 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1.I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa, sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base del sistema di misurazione della performance.

2. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale

3. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia

### ART. 11 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.

## ALLEGATO "A"

## PARAMETRI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARAMETRO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
<b>Anzianità di servizio in cat.D</b> ( 1 punto x anno)	Max 10 punti
<b>Titoli di studio e abilitazioni possedute</b> purchè attinenti : a) diploma di laurea, anche triennale punti 3 per ciascun titolo b) master/dottorato punti 1 c) abilitazioni professionali purchè attinenti punti 1	Max 5 punti
<b>Attitudini alla titolarità</b> dell'incarico desumibile anche dalle schede di valutazione dell'ultimo triennio Verranno valutati i seguenti elementi : -capacità di gestire le risorse umane affidate max 3 punti -capacità di relazionarsi con i colleghi max 3 punti -capacità di relazionarsi con gli organi di governo max 3 punti -capacità di relazionarsi con i cittadini max 3 punti -capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne max 3 punti	Max 15 punti
<b>capacità professionale</b> Verrà valutato il grado di competenza specialistico - professionale rispetto alle funzioni da svolgere	Max 5
<b>esperienza acquisita</b> Verranno valutate: - l'eventuale esperienza acquisita come titolare di posizione organizzativa nel settore interessato max punti 15 ( 3 x ogni anno) - l'eventuale esperienza acquisita come titolare di posizione organizzativa in settore diverso da quello settore interessato max punti 10 ( 2 x ogni anno) - l'eventuale esperienza acquisita come dipendente privo di titolarità di posizione organizzativa nel settore interessato Max punti 5 ( 1 x ogni anno)	Max 15
<b>Totale</b>	<b>Punti 50</b>

## ALLEGATO "B" CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

Punteggio massimo disponibile = 15

Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
<b>1.1 Posizione funzionale dell'unità organizzativa</b> Da valutare in base al numero delle strutture e funzioni dirette ed alla collocazione nell'organigramma. Hanno maggior peso le strutture che dipendono direttamente dal sindaco, dal direttore generale o dal segretario.	Da 0 a 10	
<b>1.2 Rapporti con organi di direzione politica</b> Da valutare in relazione al grado di partecipazione necessaria per attività di supporto e/o consulenza ad organi collegiali o monocratici al fine di definire indirizzi, piani e programmi generali dell'ente.	da 0 a 5	

### B) COMPLESSITA' E SPECIALIZZAZIONE

Punteggio disponibile = 15

Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
<b>2.1 Complessità dei rapporti da gestire</b> Da valutare in rapporto alle interrelazioni: - con soggetti istituzionali, sociali o produttivi esterni all'ente ovvero con l'utenza; - con altre strutture organizzative interne	da 0 a 5 da 0 a 3	
<b>2.2 Specializzazione richiesta dai compiti affidati</b> Da valutare in relazione alle capacità innovative e alla formazione/aggiornamento richiesti dalle attività affidate alla posizione.	da 0 a 4	
<b>2.3 Personale assegnato</b> Da valutare in base al numero dei dipendenti assegnati e coordinati direttamente.	da 0 a 3	

### C) RESPONSABILITA' GESTIONALI

Punteggio massimo disponibile = 20

Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
<b>3.1 Responsabilità interne ed esterne</b> Da valutare in rapporto al grado di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate.	da 0 a 5	
<b>3.2 Atti provvedimenti adottati</b> da valutare in base alla quantità di provvedimenti dirigenziali adottati direttamente nell'anno precedente a quello di valutazione.	da 0 a 5	
<b>3.3 Risorse finanziarie gestite</b> Da valutare in relazione all'entità economica iniziale dei capitoli di spesa ed entrata del bilancio di previsione affidati alla posizione	da 0 a 5	
<b>3.4 Procedimenti gestiti</b> Da valutare in base al numero e alla complessità dei procedimenti amministrativi rilevati ai sensi della legge 241/1990 assegnati alla struttura	da 0 a 5	

**TOTALE PUNTI MASSIMI DISPONIBILI**

**50**