



***Città di Nicotera***  
*Prov. di Vibo Valentia*

# **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio (assunta con i poteri della Giunta  
Comunale) n. 50 del 15/05/2019**

## **1. PREMESSA**

1. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, una importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico-decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'Ente.
2. La previsione dell'area delle Posizioni Organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
3. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare una esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità del Comune.
4. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS..

## **2. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un 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, 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 lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.”;*

2. L'incarico di PO è 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.

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, della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
4. L'incarico viene conferito per un periodo massimo di 3 anni, è rinnovabile e alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
  5. Il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti dall'art. 5 del presente Regolamento è determinato con l'atto di conferimento della posizione o con atto successivo sempre dal Sindaco entro 45 giorni dal provvedimento di conferimento.
  6. Gli incarichi di PO sono compatibili con rapporti di lavoro a tempo parziale non inferiore alla percentuale del 50%.
  7. Al fine di garantire la continuità nella gestione, alla scadenza gli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità continuano a svolgere le funzioni relative all'incarico cessato fino a quando non intervenga la nuova nomina o il nuovo affidamento dell'incarico.

### **3. REVOCA DELL'INCARICO**

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:
  - intervenuti mutamenti organizzativi;
  - valutazione negativa della performance individuale;
  - addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato;
  - inosservanza delle direttive del Sindaco e/o dell'Assessore di riferimento.
2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:
  - la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
  - la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa.
3. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

### **4. CONTENUTO**

1. L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:
  - responsabilità dei servizi della Struttura complessa cui è preposto;
  - direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
  - gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
  - predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
  - l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.
2. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
3. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo di lavoro previsto 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 se su specifica richiesta del Sindaco in relazione agli obiettivi da realizzare.

4. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto previsto specificatamente previsto da norme contrattuali.

#### **5. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare della posizione organizzativa di cui all'art. 13 del CCNL del 21 maggio 2018 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. 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. 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. Tali importi sono erogati in proporzione al tempo di lavoro effettivo prestato.

3. Gli enti definiscono 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 che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

4. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue.

5. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa, anche di alta professionalità, come dall'art. 13 del vigente CCNL, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del Capo II –Istituti dell'orario di lavoro del CCNL 2016/2018 del 21/05/2018.

6. 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, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.

7. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa, anche di alta professionalità, è determinata in relazione ai parametri di cui al predetto allegato "A)", nel quale è evidenziata, altresì, la tabella riferita ai sotto fattori e ai pesi.

8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso incarico al lavoratore

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*. Nella definizione della citata percentuale, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

9. In caso di convenzione, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/01/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- gli enti presso i quali è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa, come indicato dal precedente art. 2.

## **6. ENTRATA IN VIGORE – ABROGAZIONE NORME PRECEDENTI – DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione.

2. Sono abrogate le norme dei Regolamenti comunali e degli atti aventi natura regolamentare che comunque risultino in contrasto con quanto disposto dal presente Regolamento.

3. Copia del Regolamento sarà pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi e in modo permanente nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sotto sezione "Disposizioni generali – Atti generali"; nella sotto sezione "Provvedimenti – Provvedimenti organi di indirizzo politico", nonché nella sezione "Regolamenti", in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente in materia.

**SCHEDA A) – CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

	<b>ELEMENTI</b>	<b>PUNTI MAX</b>	<b>TABELLA RIFERIMENTO</b>	<b>PUNTEGGIO POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
A	Sistema delle relazioni ( <i>Relazioni con le diverse Aree del Comune, con i soggetti esterni, con gli organi istituzionali e/o con altri organismi di controllo</i> )	10	Alta = da 9 a 10 Media = da 6 a 8 Bassa = da 1 a 5	
B	Responsabilità gestionale ed amministrative interne e/o esterne ( <i>Grado di responsabilità della posizione – Responsabilità amministrativa – contabile – penale e civile</i> )	10	Alta = da 9 a 10 Media = da 6 a 8 Bassa = da 1 a 5	
C	Rilevanza strategica per lo sviluppo dell'Ente	10	Alta = da 9 a 10 Media = da 6 a 8 Bassa = da 1 a 5	
D	Professionalità richiesta per la direzione della struttura organizzative	10	Alta = da 9 a 10 Media = da 6 a 8 Bassa = da 1 a 5	

	<b>da</b>	<b>a</b>	<b>IMPORTO - FORMULA</b>	
	0	20	A = MINIMO	5.000,00*
	21	24	B = A+(MASSIMO-MINIMO)/5	7.200,00
PUNTI	25	28	C = B+ (MASSIMO-MINIMO)/5	9.400,00
	29	32	D = C+ (MASSIMO-MINIMO)/5	11.600,00
	33	36	E = D+ (MASSIMO-MINIMO)/5	13.800,00
	37	40	F = E+ (MASSIMO-MINIMO)/5	16.000,00

\*nelle ipotesi di cui al comma 3 dell'art. 15 del CCNL 21/05/2018 importo minimo € 3.000,00 – max € 9.500,00

## I sottofattori e i pesi

<u>Ponderazione Fattori</u>		<u>Punti</u>		<u>Ponderazione SottoFattori</u>		<u>Punti</u>	
A)		min	max			min	max
<u>25%</u>	<b>Sistema delle Relazioni</b>	<u>1</u>	<u>10</u>	<u>40</u>	<b>N° dipendenti e livelli professionali</b>	<u>0,4</u>	<u>4</u>
				<u>25</u>	<b>Professionisti esterni, utenza Relazioni con i diversi settori, organi istituzionali e di controllo</b>	<u>0,25</u>	<u>2,5</u>
				<u>35</u>		<u>0,35</u>	<u>3,5</u>
<hr/>							
B)							
<u>25%</u>	<b>Responsabilità gestionale</b>			<u>30</u>	<b>Responsabilità civile, amministrativa e penale</b>	<u>0,3</u>	<u>3</u>
	<b>ed amministrative interne</b>	<u>1</u>	<u>10</u>	<u>40</u>	<b>PEG assegnati</b>	<u>0,4</u>	<u>4</u>
	<b>ed esterne</b>			<u>30</u>	<b>Responsabilità organizzativa</b>	<u>0,3</u>	<u>3</u>
<hr/>							
C)							
<u>25%</u>	<b>Rilevanza strategica per lo sviluppo dell'Ente</b>	<u>1</u>	<u>10</u>	<u>30</u>	Attività di controllo	<u>0,3</u>	<u>3</u>
				<u>40</u>	Gestione procedimenti	<u>0,4</u>	<u>4</u>
				<u>30</u>	Progetti FESR, FSE, DOCUP	<u>0,3</u>	<u>3</u>
<hr/>							
D)							
<u>25%</u>	<b>Professionalità richiesta per la direzione della struttura organizzativa</b>	<u>1</u>	<u>10</u>	<u>20</u>	<b>Titoli di studio</b>	<u>0,2</u>	<u>2</u>
				<u>30</u>	<b>Albi professionali/attività di aggiornamento/specializzazioni</b>	<u>0,3</u>	<u>3</u>
				<u>50</u>	<b>Tipo di professionalità</b>	<u>0,5</u>	<u>5</u>
<hr/>							
<b>100%</b>		<b>4</b>	<b>40</b>				

