

All F)

COMUNE DI PORTOFERRAIO

Provincia di Livorno

REGOLAMENTO DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEI CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI



APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 101 DEL 29/5/2019

1. PREMESSA

1. Il presente Regolamento si applica alle posizioni organizzative ai fini della quantificazione del valore economico dell'indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Comparto.

2. LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'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 un'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. Situazioni di emergenza possono richiedere l'adozione di provvedimenti temporanei tesi a garantire l'avanzamento dell'attività amministrativa e l'assolvimento degli obblighi normativi, fatta salva l'informazione alle OO.SS. ed il conseguente confronto.

3. 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

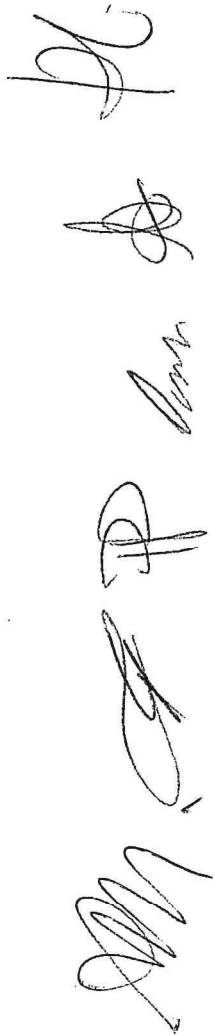


organizzative, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" per:

- 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.
3. *L'incarico di PO è di natura fiduciaria ed è conferito con Determina dal Dirigente di riferimento ai dipendenti appartenenti alla struttura e 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.*
4. *Alla scelta dei soggetti per il conferimento degli incarichi provvede il Dirigente sulla base dei seguenti requisiti:*
- a. *delle funzioni ed attività da svolgere;*
 - b. *della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;*
 - c. *dei requisiti culturali posseduti;*
 - d. *delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.*
5. *L'incarico viene conferito per un tempo massimo di 3 anni, è rinnovabile e alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.*
6. *In via eccezionale, per far fronte ad impreviste e non programmate assenze o impedimenti del Dirigente dell'Area, l'individuazione della Posizione Organizzativa e l'incarico di sostituzione ad interim del Dirigente è conferito dal Sindaco nell'ambito delle sue funzioni di sovrintendenza al funzionamento degli uffici e dei servizi. In tali casi il Sindaco, in relazione alle competenze richieste, valuta se sia opportuno incaricare il Dirigente di un'altra Area organizzativa ovvero la Posizione Organizzativa appartenente all'Area del Dirigente temporaneamente assente.*

4. *REVOCA DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA*

1. *L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:*
 - a. *intervenuti mutamenti organizzativi;*
 - b. *valutazione negativa della performance individuale;*
 - c. *addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.*
 - d. *Inosservanza delle direttive del Dirigente di riferimento.*
2. *L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Dirigente 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;*



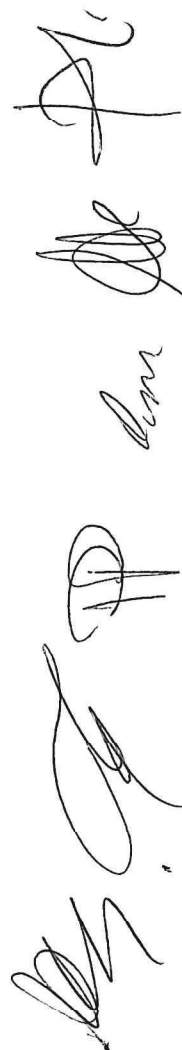
c. *la non attribuzione dell'indennità di risultato.*

5. *CONTENUTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA*

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:*
 - a. *responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;*
 - b. *direzione e gestione funzionale del personale, se assegnato;*
 - c. *gestione delle risorse economiche e strumentali, se assegnate;*
 - d. *predisposizione dei relativi atti e delle proposte di determine;*
 - e. *l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli;*
 - f. *il potere di firma di provvedimenti a rilevanza esterna;*
 - g. *la supplenza di figure dirigenziali in caso di assenza, vacanza del titolare*
2. *Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con il Dirigente di riferimento, il proprio orario di lavoro, rispettando l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.*

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

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, gli importi di cui sopra 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 la quota del 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.*
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 il cui punteggio massimo raggiungibile è di 250 punti.*
5. *In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.*
6. *L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziare per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero*

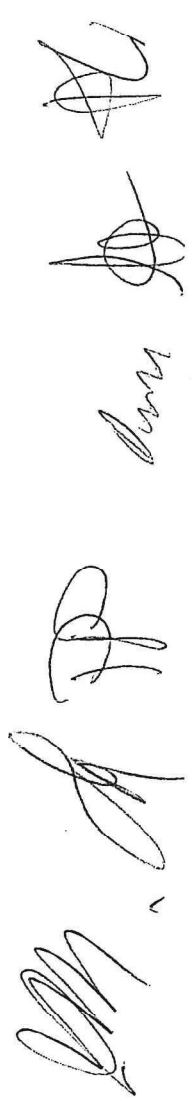


ogni importo economico da attribuire alla singola PO si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla PO.

- 7. 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 pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.*
- 8. In caso di convenzione l'ente che riceve il dipendente titolare di posizione organizzativa in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione del 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.*

7. NORME DI APPLICAZIONE E FINALI

- 1. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è normalmente di competenza del Nucleo di valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.*
- 2. Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.*



Handwritten signatures and initials on the right margin of the page, including a large stylized signature at the top, a signature below it, the word 'darsi' written vertically, and another large signature at the bottom.