



# **REGOLAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

AGGIORNATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 312 DEL 07/12/2021

## **Premessa**

*La valutazione delle posizioni attiene al ruolo organizzativo necessario all'ente, pertanto la relativa scheda apprezzerà la posizione, non la persona che l'occuperà. Tale valutazione è infatti precedente all'attribuzione degli incarichi.*

*La procedura prevede che la Giunta Comunale, su proposta dell'OIV/Nucleo di Valutazione, pesi il valore della posizione ai fini della graduazione di tutte le posizioni organizzative dell'ente.*

*Si potranno avere così, posizioni organizzative più o meno pesanti, ricondotte a fasce di punteggio, cui corrispondono valori economici diversi.*

*Sulle posizioni istituite dalla Giunta Comunale, i singoli dirigenti conferiscono i relativi incarichi a tempo determinato.*

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 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

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 dal CCNL vigente in materia.

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.

L'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato comporta autonomia, nell'ambito delle direttive generali del Dirigente, nella gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, con poteri di firma in qualità di responsabile di procedimento di procedure di gara, e di direttore dell'esecuzione dei contratti pubblici ovvero in qualità di delegato dal dirigente nei casi previsti dalla legge; comporta altresì la responsabilità di procedimenti complessi.

La complessità dell'unità organizzativa delle posizioni di cui alla lettera a) deriva da:

a) numero di risorse umane assegnate alla posizione organizzativa. Il numero minimo di risorse umane assegnate deve tenere conto di un'equilibrata distribuzione delle risorse umane tra i vari funzionari, in modo da consentire agli stessi le possibilità di controllo e gestione degli stessi, ma anche in modo da aversi una posizione complessa che giustifichi l'erogazione del salario aggiuntivo previsto come indennità di posizione. Si precisa, pertanto, che non sono ammissibili posizioni organizzative senza personale assegnato.

b) risorse finanziarie assegnate, che devono richiedere una responsabilità di gestione di entrata o di spesa, con adeguata autonomia e responsabilità di risultato. Per aversi posizione organizzativa deve essere assegnato un importo minimo proporzionato alle somme complessivamente gestite dall'Ente. Si precisa, pertanto, che non sono ammissibili posizioni organizzative senza risorse finanziarie assegnate.

I due requisiti devono sussistere congiuntamente per aversi unità organizzativa complessa.

I contenuti di alta professionalità richiesti per le posizioni di cui alla lettera b) si individuano nel grado di complessità professionale che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli; esso si pone in rapporto anche con la necessità di possedere eventuali titoli di studio e/o di iscrizione ad albi professionali, nonché con la complessità delle relazioni da gestire e con l'estensione delle competenze/professionalità necessarie per ottenere una buona performance, nonché con le esigenze di aggiornare con continuità il bagaglio di competenze professionali;

L'incarico di posizione organizzativa di cui alla lettera a) comporta, di concerto con il dirigente:

- a. l'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidati;
- b. il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuiti;
- c. la gestione delle risorse economiche, strumentali e umane assegnate e l'orientamento al risultato. Esemplicativamente la direzione comporta la gestione e il controllo dell'orario di lavoro, dei turni, della reperibilità, del lavoro straordinario secondo le direttive del dirigente e dell'Ente.
- d. ogni altra funzione delegata dal Dirigente con atto motivato con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali di rilevanza esterna, coerentemente con le disposizioni di legge e di regolamento vigenti.

L'incarico di alta professionalità di cui alla lettera b) comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente di riferimento:

- a. la gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b. esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
- c. ogni altra funzione delegata dal Dirigente con atto motivato con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali di rilevanza esterna, coerentemente con le disposizioni di legge e di regolamento vigenti.
- d. quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile

## **ART. 2 - INDIVIDUAZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Le posizioni organizzative di cui al comma precedente sono individuate all'interno della macrostruttura con provvedimento della Giunta comunale da adottarsi su proposta del Segretario Generale, sentiti i Dirigenti.

### **ART. 3 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti con provvedimento del Dirigente del Settore nel quale è collocata la posizione ai dipendenti inquadrati in categoria D nonché al personale eventualmente comandato da altri Enti presso il Comune di Sanremo anche nella forma della convenzione ex art 14 ccnl del 22.1.2004.

Gli incarichi sono conferiti per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni.

I conferimenti avverranno previo esperimento di apposita procedura selettiva, per colloquio, a seguito di avviso interno nell'ambito dell'intero Ente con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare.

Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:

- in possesso di diploma di laurea;
- o, in assenza del diploma di laurea, in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), con un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nella cat. D.

Il Dirigente del Servizio Risorse Umane avvierà la procedura, mediante adozione di apposito avviso rivolto a tutto il personale dell'Ente in possesso dei requisiti di cui sopra ed il cui termine di produzione delle istanze - redatte secondo il modello reso disponibile dal Servizio Personale (allegando il curriculum) - è fissato nell'avviso di selezione interna.

Ciascun dipendente in possesso dei requisiti richiesti potrà presentare apposita domanda di partecipazione per un solo incarico di posizione organizzativa.

L'individuazione delle figure professionali più idonee per l'affidamento degli incarichi di Posizione Organizzativa, verrà effettuata dal Dirigente della Struttura di assegnazione delle Posizioni Organizzative previo colloquio individuale di approfondimento motivazionale e di verifica del possesso delle competenze tecnico-specialistiche con riferimento alle funzioni da assegnare.

Il Dirigente potrà effettuare colloqui con tutti i candidati in possesso dei requisiti previsti o con solo quelli che presentano caratteristiche adeguate all'attribuzione degli incarichi in argomento.

La valutazione operata ad esito della selezione condotta, di cui verrà redatto apposito verbale, è esclusivamente finalizzata ad individuare il potenziale candidato/a a cui affidare gli incarichi oggetto di selezione, e, pertanto, non dà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito e viene effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a. requisiti culturali;
- b. attitudini professionali;

c. esperienza professionale acquisita.

Qualora non pervenga alcuna candidatura per la copertura della posizione organizzativa o nel caso in cui, a seguito di selezione, non venga individuato alcun candidato idoneo, il dirigente può conferire direttamente l'incarico a dipendente di categoria "D" appartenente alla struttura di diretta responsabilità, attraverso atto motivato

Qualora l'individuazione da parte del Dirigente riguardi un dipendente appartenente ad un altro Settore, il trasferimento sarà subordinato al nulla osta da parte del Segretario Generale valutate le conseguenze funzionali e organizzative per il Settore di appartenenza.

#### **ART. 4 – CONFERIMENTO INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AD INTERIM**

Può essere conferito ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa.

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 nelle modalità stabilite in contrattazione decentrata.

#### **ART. 5 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

La pesatura delle posizioni organizzative è effettuata dalla Giunta Comunale su proposta dell'OIV/Nucleo di Valutazione, prima dell'affidamento dell'incarico.

Ai fini dell'allocazione delle posizioni nelle fasce retributive la Giunta Comunale, su proposta dell'OIV/Nucleo di Valutazione, procede alla pesatura delle stesse secondo la metodologia che tiene conto dei criteri di seguito individuati.

#### **Posizioni organizzative per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa – Art. 13 lettera a)**

##### **A. Complessità organizzativa**

La complessità organizzativa si esprime attraverso l'intensità delle relazioni verso soggetti esterni/interni all'ente. Evidenzia in termini quantitativi il peso obiettivo del coordinamento gestionale inteso quale attività direttiva delle risorse umane assegnate. Si valuta inoltre il grado di complessità della struttura in relazione al quadro di riferimento normativo e alla differenziazione delle procedure, evidenziando il livello di proceduralizzazione e di standardizzazione dei processi gestiti.

##### **B. Autonomia gestionale e organizzativa**

Ai fini della valutazione della autonomia gestionale e organizzativa si tiene conto della quantificazione delle risorse economiche gestite che determinano l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa o di entrata dell'attività primaria e di risultato della posizione. Sotto il profilo

della autonomia gestionale si tiene altresì conto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

### **C. Responsabilità**

Si tiene conto del coinvolgimento sia in posizione di line che in posizione di staff nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente quali derivano dai documenti di programmazione economico-finanziaria; in particolare si tiene conto dell'istruttoria di atti strategici o rilevanti per l'Ente e del grado di responsabilità o partecipazione agli stessi

**Posizioni organizzative per 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 – Art. 13 lettera b)**

- Coordinamento di altre figure professionali. Compiti di coordinamento del personale coinvolto nell'espletamento delle attività proprie dell'incarico e di organizzazione del servizio.

- È valorizzata l'eterogeneità delle funzioni svolte in relazione alla complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento, evidenziando il livello di proceduralizzazione e di standardizzazione delle attività svolte.

- Relazioni permanenti con soggetti esterni o interni con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti istituzionali e delle relazioni stesse. Esprime l'intensità del sistema responsabilizzante, che presiede la posizione, verso soggetti esterni/interni all'ente.

- Competenze professionali richieste in relazione alla posizione da ricoprire.

Rilevano le competenze specialistico-professionali possedute in relazione alla posizione di alta professionalità da ricoprire, con riferimento ai titoli di studio posseduti, ad abilitazioni, master e ai corsi di formazione.

- Grado di autonomia ed esperienza nello svolgimento delle funzioni anche con riferimento alle funzioni svolte in autonomia o a quelle eventualmente delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

### **Art. 6 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. All'indennità di posizione si aggiunge l'indennità di risultato, alla quale è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative.

2. La retribuzione di risultato è distribuita secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi tenuti, come previsto dal sistema di valutazione vigente.

### **Art. 7 - REVOCA DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio dal dirigente del settore e/o dal segretario generale, in relazione a:

- intervenuti mutamenti organizzativi,
- in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.