

Regolamento pesatura posizioni organizzative

**ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE
DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018
DEL 21.05.2018**

INDICE

Art. 1 – Disposizioni Generali

Art. 2 – Definizioni

Art. 3 – Istituzione dell' Area delle Posizioni Organizzative

Art. 4 – Graduazione delle Posizioni Organizzative

Art. 5 – Graduazione delle Posizioni Organizzative – Disciplina Speciale

Art. 6 – Modalità di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

Art. 7 – Modalità selettive

Art. 8 – Conferimento, durata, revoca e sostituzione degli incarichi

Art. 9 - Funzione e Competenze del Personale Incaricato di Posizione Organizzativa

Art. 10 - Valutazione dei risultati

Art. 11 - criteri di graduazione delle posizioni dirigenziali con connessa retribuzione di posizione e di risultato

Art. 12 - Disposizioni finali

Allegati:

SCHEDA A) - GRADUAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 1

Disposizioni Generali

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 dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali.
2. Il presente regolamento disciplina altresì l'area delle Posizioni Organizzative in base alla normativa contrattuale vigente definisce le tipologie e le funzioni di ciascuna di queste; 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.

Art. 2

Definizioni

1. Con il termine "Posizioni Organizzative" si intendono le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative (UO/UOA) 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.
2. Con il termine "Dirigente" si intende il Datore di Lavoro della struttura di riferimento.

Art. 3

Istituzione dell'Area delle Posizioni Organizzative

1. I criteri di istituzione dell'Area delle posizioni organizzative sono determinati dalla Giunta Comunale. I principi generali sottesi alla istituzione delle posizioni organizzative sono: l'autonomia di gestione, la delega di funzioni, la complessità di struttura, la specializzazione e la complessità funzionale.
2. Le posizioni organizzative sono istituite e/o modificate con provvedimento del Sindaco tenendo conto:
 - a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) della conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità;
 - c) della necessità di modificare l'assetto organizzativo dell'Ente.

Art. 4

Graduazione delle Posizioni Organizzative

1. Il Nucleo di Valutazione provvede all'individuazione delle fasce di appartenenza di ciascuna Posizione Organizzativa, tenendo in considerazione i fattori di cui all'Allegato "A" secondo quanto segue:

Per le Posizioni Organizzative

| | |
|-----------------|------------------------------------|
| FASCIA A | Complessità e strategicità massime |
| FASCIA B | Complessità e strategicità medie |
| FASCIA C | Complessità e strategicità minime |

2. La graduazione di cui al punto 2 compete al Nucleo di Valutazione.
3. Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti commi sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:
 - a) i valori che variano da un importo minimo di €. 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti secondo un criterio di proporzionalità all'interno di ogni singola fascia:

| Ambito | Retribuzione di posizione base | Punteggi |
|--|---------------------------------------|-----------------|
| FASCIA A - Complessità e strategicità massime | da € 12.001 a € 16.000 | Da 80 a 100 |
| FASCIA B - Complessità e strategicità medie | da € 9.501 a € 12.000 | Da 51 a 79 |
| FASCIA C - Complessità e strategicità minime | Da € 5.000 a € 9.500 | Da 30 a 50 |

Art. 5

Graduazione delle Posizioni Organizzative – Disciplina Speciale

1. La disciplina di cui al precedente articolo 4 è applicata anche per il personale utilizzato in convenzione con altri enti ed è connessa al conseguimento degli specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo.

Art. 6

Modalità di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa vengono conferiti dal Sindaco - nell'ambito della disponibilità, prevista a carico del bilancio dell'Ente, sia per la corresponsione della retribuzione di posizione che per quella di risultato - con atto scritto e motivato.
2. Quando la procedura selettiva riguarda l'attribuzione di più posizioni organizzative i candidati avranno la facoltà di inoltrare le proprie candidature. In assenza di candidature, il Sindaco procederà d'ufficio.
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco nel rispetto della normativa vigente in materia effettua la scelta fra le candidature pervenute in risposta allo specifico avviso, tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - requisiti culturali posseduti;
 - attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisiti.

4. Vengono individuati quali requisiti minimi richiesti per l'accesso alle posizioni organizzative, quelli prescritti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro,.

Art. 7 **Modalità Selettive**

1. Il responsabile del servizio personale, avvierà la procedura, mediante adozione di apposito avviso rivolto a tutto il personale dell'Ente in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire.
2. L'individuazione delle figure professionali più idonee per l'affidamento degli incarichi di Posizione Organizzativa, verrà effettuata, a proprio insindacabile giudizio, dal Sindaco, valutando i titoli rilevati dall'analisi dei *curricula* dei candidati.
3. In difetto dei requisiti previsti per ogni Posizione Organizzativa previsti nell'avviso, il candidato/a non verrà ammesso alla selezione.
4. Il Sindaco potrà effettuare colloqui con i candidati che presentano caratteristiche adeguate all'attribuzione degli incarichi in argomento.
5. La valutazione operata ad esito della selezione condotta, di cui verrà redatto apposito verbale, è esclusivamente finalizzata ad individuare il potenziale candidato/a al quale affidare gli incarichi oggetto di selezione e, pertanto, non dà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito.

Art. 8 **Conferimento, durata, revoca e sostituzione degli incarichi**

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti dal Sindaco, con atto scritto e motivato.
2. La durata degli incarichi di Posizione Organizzativa è fissata nel rispetto dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e possono essere conferiti per un periodo minimo di 1 anno e massimo non superiore a 3 anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
3. E' ammesso il conferimento della titolarità di posizione organizzativa anche ai titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. In deroga a quanto previsto dall'art.13 comma 2 del CCNL, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale di Categoria C purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali.
5. L'incarico può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.

6. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
8. In caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di PO o del titolare di posizione organizzativa, la stessa, per il periodo di vacanza o di assenza, potrà essere:
 - a) assegnata *ad interim* ad altro titolare di posizione organizzativa, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi;
 - b) assegnata provvisoriamente e con le modalità selettive previste dai precedenti articoli, a personale di cat. C in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire.
9. La tipologia di assegnazione temporanea di Posizione Organizzativa prevista al punto b) e c) del comma precedente non attribuisce al sostituto il diritto all'assegnazione definitiva della stessa.

Art. 9

Funzione e Competenze del Personale Incaricato di Posizione Organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Sindaco - 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, come individuati in sede di PEG/Piano Performance;
 - d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché delle attività delegate dal responsabile di P.O. con particolare riferimento al contenuto di eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

Art. 10

Valutazione dei risultati

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione della performance delle Posizioni Organizzative vigente nell'Ente.
2. L'ente destina alla retribuzione di risultato dei titolari di P.O. ai sensi dall'art. 28 del CCNL del 23.12.1999, una quota che varia dal 15% al 35% dell'indennità relativa alla posizione organizzativa riconosciuta, compatibilmente con le risorse a disposizione.

Art. 11
Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
2. Il presente regolamento integra la Delibera di G.M n. 63 del 07/07/2016.

SCHEDA A)**GRADUAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA:**

Prevede, 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 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.

Denominazione della Posizione:

Funzioni e competenze afferenti la Posizione:

Struttura di riferimento:

Individuazione requisiti particolari:

Valutazione Posizione

| Fattori valutativi | Punteggio assegnato |
|---|--------------------------------|
| a) Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali) | Max punti 20 |
| b) Autonomia decisionale (eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento) | Max punti 20 |
| c) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative) | Max punti 15 |
| d) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1. grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 2. aggiornamento necessario. | Max punti 20 |
| e) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne | Max punti 15 |
| f) Numero delle risorse umane assegnate: Fino a 3 Da 4 a 6 Oltre 6 | Punti 6 Punti 8 Punti 10 |
| Totale punti | |

| | |
|---|---------|
| Retribuzione di posizione – pesatura economica | € _____ |
|---|---------|