

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Indice generale

Art. 1 - Oggetto.....	2
Art. 2 - Area delle Posizioni organizzative.....	2
Art. 3 - Modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa.....	3
Art. 4 - Criteri generali per il conferimento degli incarichi di responsabile di posizione organizzativa.....	3
Art. 5 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative.....	4
Art.6 - Retribuzione delle posizioni organizzative.....	5
Art. 7 - Revoca	5
Art. 8 - Disposizioni finali.....	6

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1 - Oggetto

Il presente Regolamento disciplina l'area delle posizioni organizzative, le modalità per il conferimento degli incarichi di responsabilità, nonché i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 (CCNL).

Art. 2 - Area delle Posizioni organizzative

Le posizioni organizzative sono 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 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.

Sono istituite dalla giunta comunale e coincidono con le strutture apicali del Comune, comunque denominate (Settori, Aree, Dipartimenti), previste dal regolamento comunale di funzionamento degli uffici e dei servizi.

La responsabilità delle posizioni organizzative è attribuita a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL. Nel caso in cui l'Ente sia privo di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nella categoria C e B.

Ove la dotazione organica preveda posti di categoria D, ma non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e tempo. E' possibile avvalersi della particolare facoltà sopra descritta, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art. 3 - Modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

L'incarico di responsabile di posizione organizzativa è conferito dal Sindaco per un periodo non superiore a tre anni.

Ai fini del conferimento degli incarichi di responsabilità delle posizioni organizzative, è previamente definito il contenuto del ruolo mediante la compilazione della Scheda descrittiva della P.O.(allegato A) in termini di:

- Dipendenza gerarchica: ruolo all'interno dell'organizzazione e la sua dipendenza gerarchica
- Relazioni funzionali: relazioni e contatti interni ed esterni che si devono intrattenere
- Dimensioni della posizione: dimensioni economiche

- Scopo: *mission* della posizione;
- Titolo e qualifiche: requisiti e abilitazioni richiesti per svolgere il ruolo
- Responsabilità professionali: ambito di funzioni professionali e specialistiche
- Responsabilità organizzative: ambito di funzioni necessarie all'organizzazione delle funzioni e delle responsabilità, i metodi da utilizzare in termini di tecniche, sistemi e procedure, e sulle relazioni che devono esistere tra il titolare della posizione, i suoi subordinati, colleghi e superiori.

L'avvio delle procedure di selezione può avvenire mediante la pubblicazione di un interpello, ovvero tramite un invito rivolto ai dipendenti inquadrati nella categoria contrattuale richiesta.

I dipendenti interessati devono presentare nel termine assegnato, il curriculum vitae, una lettera motivazionale che espliciti le ragioni che sostengono la candidatura e una breve proposta per migliorare le attività della posizione organizzativa per la quale si partecipa.

Ove non pervenga alcuna candidatura, gli incarichi di responsabile di posizione organizzativa possono essere conferiti d'ufficio.

Art. 4 - Criteri generali per il conferimento degli incarichi di responsabile di posizione organizzativa

Per il conferimento degli incarichi si terrà conto delle caratteristiche che i responsabili da selezionare devono possedere, in coerenza con la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare e della posizione da ricoprire e pertanto con:

- la definizione dei programmi e obiettivi strategici dell'Ente
- la scheda descrittiva A

La selezione avviene sulla base dei seguenti criteri:

- **REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI**, intesi quali bagaglio di conoscenze acquisite mediante titoli di studio, formazione e aggiornamento in relazione agli ambiti della posizione organizzativa (sapere)
- **CAPACITA' ED ESPERIENZA**, considerate quali abilità necessarie per eseguire i compiti o risolvere i problemi della posizione (saper fare)
- **MOTIVAZIONE**, valutata come fattori motivazionali positivi che spingono all'assunzione dell'incarico (saper essere).

Può essere richiesto un colloquio con i candidati per verificare le competenze dichiarate.

Art. 5 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

I criteri per la graduazione delle posizioni organizzative tengono conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. secondo le definizioni di seguito indicate. Essi costituiscono il parametro per misurare l'ambito di autonomia e di responsabilità delle posizioni organizzative.

1	<u>COMPLESSITA'</u>	Livello di difficoltà del lavoro, misurabile attraverso la quantità delle informazioni da processare, il grado di eterogeneità dei compiti e il livello di specializzazione
2	<u>RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA</u>	Responsabilità connessa allo svolgimento di un servizio e/o di un funzione
3	<u>RESPONSABILITA'</u>	Responsabilità collegata all'attività manageriale ed

Ciascuno dei superiori criteri è scomposto nei seguenti fattori di valutazione:

1. COMPLESSITA'

Evidenzia la varietà e la quantità dei compiti da svolgere.

	Fattori di valutazione	Descrizione
1.1	INFORMAZIONI	quantità delle informazioni da processare in procedimenti unitari (dati contabili, fatture, istanze, graduatorie ecc.)
1.2	ETEROGENEITA' DEI COMPITI	grado di richiesta di differenti capacità per lo svolgimento del lavoro
1.3	SPECIALIZZAZIONE	livello di conoscenze specialistiche richieste

2. RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

Riguarda la responsabilità connessa allo svolgimento di un servizio e/o di una funzione. In questo caso prevale la dimensione economico patrimoniale della funzione esercitata

	Fattori di valutazione	Descrizione
2.1	DIMENSIONE FINANZIARIA	quantità di risorse finanziarie assegnate
2.2	DIMENSIONE RISORSE UMANE	livello di risorse umane assegnate
2.3	DIMENSIONE PATRIMONIO	entità di beni patrimoniali assegnati
2.4	CONTENZIOSO	rischio di contenzioso in considerazione di quello registrato negli ultimi anni

3. RESPONSABILITA' GESTIONALE

Rilevano i fattori qualificanti e strategici della posizione

	Fattori di valutazione	Descrizione
3.1	AUTONOMIA	livello di assunzione di decisioni autonome
3.2	STRATEGIA	rilevanza delle attività rispetto agli obiettivi strategici
3.3	INNOVAZIONE	quantità di innovazione tecnologica richiesta
3.4	RELAZIONI	insieme di contatti e relazioni interne ed esterne previsti

Nella Scheda B allegata al presente Regolamento sono indicati gli indicatori di rilevanza che verificano l'entità e la ricorrenza, nonché il punteggio che può essere attribuito, a ciascun ciascun fattore di valutazione suindicato.

In caso di modifiche della struttura organizzativa, è verificata la coerenza con la vigente graduazione delle posizioni organizzative e, nel caso in cui si rilevi una variazione, il Segretario Generale ne propone l'aggiornamento. La predetta proposta di aggiornamento è validata dal Nucleo di Valutazione e sottoposta all'approvazione della giunta comunale.

Art.6 - Retribuzione delle posizioni organizzative

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D, titolare di posizione organizzativa, 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, eccetto le indennità riconosciute espressamente dal vigente CCNL.

In relazione al personale inquadrato nella Cat. D, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

Al fine di determinare l'importo della retribuzione di posizione del personale inquadrato nella cat. D, il Valore punto è moltiplicato per il punteggio ottenuto. Il Valore punto è pari a: Fondo PP.OO./n. PP.OO./100. Quindi, per ottenere il Valore Punto, l'importo disponibile del Fondo per le PP.OO. è diviso per il numero delle posizioni organizzative previste dall'organigramma e poi diviso per 100. Il totale degli Items - fattori di valutazione- non può essere superiore a 100.

Ove sia incaricato della responsabilità di posizione organizzativa il personale inquadrato nella cat. C, l'importo della retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione effettuata.

Al fine di determinare l'importo della retribuzione di posizione del personale inquadrato nella cat. C, il Valore Punto è convenzionalmente fissato in 95, cioè pari a € 9.500 diviso 100.

A seguito dell'applicazione della superiore graduazione, le somme residue del Fondo per le PP.OO. sono redistribuite alle medesime PP.OO. con metodo proporzionale, secondo il punteggio conseguito da ciascuna posizione organizzativa.

In ogni caso, la retribuzione di posizione non può essere superiore né inferiore a quella stabilita dal vigente CCNL, fatte salve le possibilità di maggiorazione dallo stesso previste.

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, 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 delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 7 - Revoca

Gli incarichi possono essere revocati, prima della scadenza con provvedimento scritto e motivato del sindaco, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, sono acquisite in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma precedente.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 CCNL da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 8 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto si applicano il vigente CCNL Funzioni locali e le norme di legge in vigore.

La retribuzione di risultato dei responsabili di posizioni organizzativa è disciplinata dal sistema di valutazione della performance dell'Ente, sulla base dei criteri generali definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa.