

REGOLAMENTO IN MATERIA DI ISTITUZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con G.C. N. 149 del 27.12.2018

Art. 1 Definizione e campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca dell'incarico delle posizioni organizzative di cui agli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 2016/2018, sottoscritto in data 21.05.2018.
2. Le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro, attribuibili al personale di categoria "D", che richiedono lo svolgimento di funzioni di cui all'art. 13 del CCNL 2016/2018 del 21.05.2018.
3. L'art. 17 comma 3 del CCNL 2016/2018 prevede che in casi eccezionali possa essere attribuita la Posizione Organizzativa anche a dipendenti in categoria C: il presente regolamento prevede la graduazione dell'indennità di posizione in tale evenienza.

Art. 2 Requisiti per l'individuazione e attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

1. Le aree cui porre a capo le posizioni organizzative sono individuate dalla Giunta Comunale sulla base dei criteri definiti dal CCNL e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Ente.
2. Le posizioni organizzative vengono conferite formalmente al personale dipendente con provvedimento del Sindaco.
3. Il dipendente incaricato deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici in posizioni di lavoro che richiedano significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) preparazione culturale corredata da titoli di studio relativi a materie concernenti l'incarico assegnato;
 - c) capacità di gestione di gruppi di lavoro.
4. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del servizio assegnato, le eventuali direttive e gli obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.
5. Con il conferimento dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.
6. La durata dell'incarico non può eccedere i tre anni ovvero il mandato del Sindaco in carica al momento dell'assegnazione. Detto incarico può essere altresì rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualunque momento in base a quanto previsto dal successivo art. 6.

Art. 3 Competenze dei responsabili incaricati di posizione organizzativa

1. Ai responsabili di posizione organizzativa compete:

- a) espletare le attività istruttorie per la realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti, caratterizzati da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
- b) esercitare le funzioni dirigenziali delegate dai dirigenti, in base a quanto previsto dalla vigente normativa e dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- c) esercitare la responsabilità procedimentale attribuita;
- d) gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- e) adottare tutti gli atti formali necessari per il raggiungimento degli obiettivi;
- f) esercitare le attività di controllo connesse al ruolo.

2. Per le posizioni organizzative incaricate della direzione di un Settore / Area le funzioni di competenza dello stesso sono direttamente esercitate, con conseguente assunzione di responsabilità procedimentale.

Art. 4 Trattamento economico

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato previsti dalle vigenti norme del CCNL, con assorbimento di tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario e le varie indennità, ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL.

L'importo della retribuzione di posizione è attribuito secondo i criteri stabiliti nella tabella A) a margine del presente atto.

2. Nell'ambito del trattamento accessorio da attribuirsi alle Posizioni organizzative, l'ente definisce una quota complessivamente non inferiore al 15% a titolo di retribuzione di risultato che verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale.

3. L'assegnazione temporanea della posizione di una ulteriore area attribuisce il diritto alla percezione di una indennità pari al 15-25% della indennità del sostituto.

Art. 5 Valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative

1. Le prestazioni degli incaricati di posizione organizzativa sono soggette a valutazione annuale dei risultati in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.

2. I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo adottato dall'Ente e sono correlati:

- a) all'individuazione degli obiettivi che ogni incaricato di posizione deve conseguire;
- b) all'individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi.

3. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.

4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti nel sistema di valutazione.

5. L'ammontare complessivo della retribuzione di risultato è definita annualmente dalla Giunta comunale, in sede di predisposizione del progetto di bilancio, nell'ambito del limite delle risorse stanziato per lo specifico fondo accessorio.

6. L'ammontare massimo della retribuzione di risultato riferita alle diverse Posizioni organizzative è stabilito in sede di approvazione del Piano esecutivo di gestione.

7. La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale da attribuirsi con l'impiego del sistema di valutazione vigente approvato con GC 52 del 26.04.2018.

8. La valutazione della performance individuale è effettuata dal Nucleo di Valutazione in collaborazione con il Segretario.

9. I dipendenti incaricati di posizione organizzativa potranno motivatamente controdedurre sulla valutazione, rivolgendosi al Segretario entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione. Il Segretario, sentito il Nucleo di Valutazione, si esprime entro i successivi quindici giorni.

Art. 6 Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa potrà essere revocato:

- a) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;
- b) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
- c) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
- d) per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
- e) per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna delle aree.

2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco.

3. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato.

TABELLA "A" - SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI

La graduazione della rilevanza di ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate dalla Giunta viene effettuata dal Nucleo di valutazione nell'applicazione della metodologia, tenendo conto delle funzioni delegate, sulla base dei seguenti criteri e sottocriteri e della conseguente attribuzione di punteggi fino al massimo a fianco di ciascuno indicato, mediante la comparazione degli oggettivi contenuti degli incarichi relativi alle posizioni in concreto istituite nell'Ente e delle risorse e funzioni attribuite a ciascuna:

a) Collocazione nella struttura max. punti 35:

a.1 Sistema di relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni e suo grado di eterogeneità max. pt. 5

a.2 Quantità e qualità delle funzioni attribuite alla immediata responsabilità della P.O. con delega conferita dal Sindaco max. pt. 20

a.3 Quantità e tipologia professionale del personale assegnato da coordinare max. pt. 10

b) Complessità organizzativa max. punti 30:

b.1 Complessità organizzativa della struttura coordinata (sotto il profilo sia quantitativo che della eterogeneità delle competenze) max. pt. 10

b.2 Complessità dei processi gestiti dalla posizione (inversamente proporzionale al livello di proceduralizzazione e standardizzazione degli stessi) max. pt. 10

- b.3 Frequenza delle relazioni con l'utenza (interna e/o esterna) e relativa complessità tecnica e criticità relazionale max. pt. 5
- b.4 Grado di specializzazione e poliedricità delle conoscenze professionali richieste max. pt. 5
- c) Responsabilità interna ed esterna max. punti 35:
 - c.1 Tipologia ed intensità della responsabilità verso l'esterno e verso l'interno max. pt. 10
 - c.2 Incidenza di attività tecnica discrezionale max. pt. 10
 - c.3 Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie (somma delle entrate con le spese) assegnate da PEG max. pt. 10
 - c.4 Grado di tempestività media richiesta per rispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali del servizio max. pt. 5

L'attribuzione della posizione organizzativa e la relativa retribuzione di posizione ha come presupposto il raggiungimento di almeno 31 punti su 100.

La graduazione delle posizioni organizzative attribuita resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possano variare qualcuno dei parametri indicati.

Contestualmente alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative, il Dirigente quantifica la retribuzione di posizione attribuibile alle singole posizioni, mediante la ripartizione dell'apposito fondo previsto per le Posizioni organizzative, per la parte assegnata dalla Giunta al Settore, tenuto conto anche dell'eventuale co-utilizzo delle prestazioni dei singoli titolari di posizione organizzativa in favore di altri enti.

Nel caso di posizioni organizzative incaricate della direzione di un Settore autonomo le suddette attività di pesatura sono di competenza del Nucleo di Valutazione.

Fatta salva l'eventuale rideterminazione in base ad intese con altri enti per le ipotesi di co-utilizzo di dipendenti incaricati di posizione organizzativa, il valore della retribuzione di posizione è attribuito in relazione al punteggio complessivo assegnato in esito al processo valutativo di cui sopra, secondo le seguenti fasce:

Fascia n.	Intervallo punteggio		Valore retribuzione di posizione cat. D	Valore retribuzione di posizione cat. C
	Da	a	Euro	Euro
1	31	40	5.000,00	3.000,00
2	41	50	5.800,00	3.600,00
3	51	60	6.700,00	4.400,00
4	61	70	7.500,00	5.300,00
5	71	75	9.200,00	6.700,00
6	76	80	10.000,00	7.400,00
7	81	85	11.000,00	8.000,00
8	86	90	12.000,00	8.500,00
9	91	95	14.000,00	9.000,00
10	96	100	16.000,00	9.500,00

I valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL.