

## Regolamento per l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative e il conferimento dei relativi incarichi

Adeguato alle disposizioni previste dal CCNL funzioni locali 2016/2018 del 21.05.2018

Approvato con deliberazione del C.d.A. dell'Ente n. 8 del 24.02.2021

### **ART. 1- Disposizioni generali –**

Il Presente Regolamento disciplina l'area delle posizioni organizzative conformemente alla vigente normativa contrattuale (CCNL Funzioni locali firmato il 21.05.2018).

Pertanto ne definisce:

le tipologie

le funzioni

le procedure di individuazione

le procedure di conferimento

le modalità di valutazione

le modalità di revoca degli incarichi

nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

### **ART. 2 – Definizioni –**

Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa (come definita negli organigrammi e funzionigramma dell'Ente) 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 oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

### **ART. 3 – Istituzione dell'Area delle Posizioni Organizzative –**

I criteri di Istituzione delle Posizioni Organizzative sono determinati dal presente regolamento.

L'istituzione e la modificazione delle posizioni organizzative è demandata al Segretario/Direttore dell'Ente.

I principi generali sottesi alla istituzione delle posizioni organizzative, che il Segretario/Direttore deve rispettare, sono i seguenti:

- a) qualità del supporto alla Dirigenza;
- b) autonomia nella gestione;
- c) capacità di sostenere la delega di funzioni;
- d) qualità e complessità della specializzazione.

#### **ART. 4 – Graduatoria delle Posizioni Organizzative –**

Il Presente Regolamento individua le fasce di appartenenza di ciascuna Posizione Organizzativa, per le quali occorre tenere in considerazione i seguenti fattori di valutazione con pesatura su base 100:

Fattori di valutazione	Punteggio assegnato
a) RESPONSABILITA' 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)	MAX PUNTI 20
c) COMPLESSITA' DECISIONALE (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	MAX PUNTI 15
d) PROFESSIONALITA' SPECIFICA CORRELATA AL RUOLO (- grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali - aggiornamento necessario)	MAX PUNTI 20
e) TIPOLOGIA E COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI GESTITE INTERNE ED ESTERNE	MAX PUNTI 15
f) NUMERO DELLE RISORSE UMANE ASSEGNATE - fino a 3 - da 4 a 6 - da 7 a 9 Oltre 9	PUNTI 3 PUNTI 6 PUNTI 8 PUNTI 10
<b>Totale punti</b>	

<b>Retribuzione di posizione – pesatura economica</b>	
---	--

<b>FASCIA A</b>	Complessità e strategicità massime
<b>FASCIA B</b>	Complessità e strategicità medio alte
<b>FASCIA C</b>	Complessità e strategicità medio basse
<b>FASCIA D</b>	Complessità e strategicità minime

Le risultanze delle operazioni sopra descritte sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti definiti dal contratto (da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità) ripartiti secondo un criterio di proporzionalità per singola fascia:

Ambito	Retribuzione di posizione base	Punteggi
FASCIA A – complessità e strategicità massime	Da Euro 13.001 a Euro 16.000	Da 93 a 100
FASCIA B – complessità e strategicità medio alte	Da Euro 9.001 a Euro 13.000	Da 71 a 92
FASCIA C - Complessità e strategicità medio basse	Da Euro 6.001 a Euro 9.000	Da 51 a 70
FASCIA D - Complessità e strategicità minime	Da Euro 5.001 a Euro 6000	Da 30 a 50

#### **ART. 5 – Modalità di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa-**

Gli incarichi di Posizione Organizzativa vengono conferiti dal Segretario/Direttore con atto scritto e motivato nell'ambito della disponibilità prevista a carico del Bilancio dell'Ente, sia per la corresponsione della retribuzione di posizione che per quella di risultato.

Al fine di attribuire al soggetto l'incarico di Posizione Organizzativa, il Segretario/Direttore, individuata nell'organigramma e nel funzionigramma la posizione candidata per caratteristiche oggettive, tiene in considerazione i seguenti parametri di valutazione relativi al soggetto che ricopre la posizione:

- Requisiti posseduti
- Attitudine
- Esperienza professionale
- Capacità professionale

Nel caso in cui il soggetto ricopra la posizione candidata da organigramma alla Posizione Organizzativa ma sia carente dei requisiti soggettivi previsti, l'incarico non potrà essere attribuito.

La P.O. può essere assegnata esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D

#### **ART. 6 – Durata, revoca e sostituzione degli incarichi –**

La durata degli incarichi di posizione Organizzativa è fissata nel rispetto dei vigenti CCNL funzioni locali. La durata è, di norma, annuale. Il rinnovo viene conferito con atto scritto e motivato del Segretario/Direttore.

E' vietato il conferimento della titolarità di posizione organizzativa, per le particolari caratteristiche di responsabilità attribuite, ai titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'incarico può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.

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.

In caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di P.O. o del titolare di P.O., la stessa, per il periodo di vacanza o di assenza, potrà essere assegnata, con atto scritto e motivato del Segretario /Direttore, "ad interim" ad altro titolare di posizione organizzativa o ad altro personale di categoria D in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire.

La tipologia di assegnazione temporanea di P.O. non attribuisce al sostituto il diritto all'assegnazione definitiva della stessa.

#### **ART. 7 – Funzione e competenze del personale incaricato di posizione organizzativa –**

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Segretario/Direttore, le seguenti funzioni:

- a) Gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura organizzativa;
- b) Gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate;
- c) Gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati come individuati secondo il sistema di valutazione permanente del personale;
- d) Responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90 e successive modificazioni e integrazioni, nonché delle attività delegate dal Direttore.

#### **ART. 8 – Valutazione dei risultati –**

I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Direttore sulla base del sistema di valutazione permanente del personale dell'Ente.

#### **ART. 9 – Retribuzione –**

Il trattamento economico del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe, come previsto dal Contratto nazionale di lavoro, tutte le competenze accessorie e le altre indennità, compreso il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 16.000 annui lordi per tredici mensilità.

Alla retribuzione di risultato è destinata una somma non inferiore al 15% dell'intera somma destinata alle posizioni organizzative. Il relativo importo verrà erogato sulla base dei criteri stabiliti in contrattazione.