

REGOLAMENTO DELL' AREA DELLE POSIZIONI DI ORGANIZZAZIONE

Art 1- Area delle posizioni di organizzazione

Le aree delle posizioni di organizzazione sono individuate dalla Giunta Comunale attraverso lo Schema organizzativo e costituiscono la tipologia direzionale interna a quei settori la cui competenza, ai sensi dello Schema organizzativo, comprenda responsabilità gestionale di più materie fra loro distinte o di cui comunque si reputi opportuno, per ragioni di specializzazione, peculiare responsabilità, carico di lavoro od altro motivo, organizzare l'attività mediante apposita struttura.

I criteri generali che presiedono all'individuazione delle aree delle posizioni di organizzazione sono:

- 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 e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Art 2 - Classificazione aree delle posizioni di organizzazione

Nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative vengono individuate le seguenti aree :

- 1) **posizione organizzativa** che è un ruolo individuato all'interno del settore che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
- 2) **posizione alta professionalità** che è un incarico a termine con il quale si intende valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e/o innovative oppure si intende riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente.

Ai fini del presente regolamento si considerano figure di alta professionalità:

- a) **“specialisti”**: gli specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- b) **“ricercatori”**: gli specialisti con particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

Art 3 - Individuazione delle aree di posizione organizzative e posizione alta professionalità

La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle P.O. è demandata alla contrattazione decentrata come da CCNL vigente.

In fase di predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione, ciascun dirigente, sulla base della complessità e strategicità dei progetti in esso indicati, propone al Direttore Generale, la istituzione o la conferma delle aree di posizione organizzativa che ritiene utili per il completo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti, precisando se si tratta di posizioni organizzative o di posizione alta professionalità e la durata, allegando la proposta di graduazione delle stesse in base ai parametri indicati agli art 13 e 14 presente Regolamento.

Il Direttore Generale, ricevute le proposte organizzative dei Dirigenti, alle quali può motivatamente aggiungere altre, sentita la Conferenza dei dirigenti, prepara dettagliata e motivata relazione per la Giunta.

Con la delibera di approvazione del PEG, la Giunta, sulla base della relazione acquisita ai sensi dei commi precedenti, individua le aree di posizione organizzativa e di alta professionalità e il relativo valore.

Art 4 - Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato da almeno un anno inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativi:

- a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente, oppure anche presso altri enti pubblici e/o azienda private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa; l'esperienza richiesta è di almeno due anni, di cui almeno sei mesi nell'Ente;
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro.

Art. 5 - Requisiti richiesti per l'incarico di posizione alta professionalità

L'incarico di alta professionalità è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato di categoria D in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

- a) rilevante esperienza lavorativa maturata nell'Ente, oppure anche presso altri enti pubblici e azienda private, in posizioni di lavoro che richiedono particolari specializzazioni; l'esperienza richiesta è di almeno cinque anni e deve essere stata maturata in posizioni lavorative che richiedono le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione;
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati ricerca ed altri titoli equivalenti) anche con abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali.

Art. 6 - Funzioni e competenze della posizione organizzativa

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Dirigente, che resta comunque responsabile delle attività svolte e dei risultati

conseguiti, le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate dal Dirigente alla struttura di competenza;
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti, ai sensi della L. 241/90, dal Dirigente;
- d) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Art 7 - Funzioni e competenze della posizione alta professionalità.

L'incarico di Alta professionalità comporta le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) la responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della L. 241/90, attribuiti dal Dirigente;
- c).l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.
- c) direzione risorse umane eventualmente assegnate

Art. 8 Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità

I Dirigenti interessati conferiscono con proprio atto di gestione gli incarichi di posizione organizzativa o di alta professionalità al personale di categoria D del proprio servizio, in possesso dei requisiti di cui, rispettivamente, all'art 4 o art 5 del presente regolamento

Gli incarichi, che vengono assegnati di norma minimo per un anno, hanno la durata massima di due anni e sono rinnovabili. Gli atti di gestione dovranno essere resi pubblici.

Art 9 Contenuto del provvedimento di incarico

Il provvedimento di incarico deve contenere ,tra l'altro, gli indirizzi generali per il suo espletamento, con particolare riferimento:

- a) al peg o altri strumenti programmatici
- b) alle competenze in materia di impegni di spesa ,di liquidazione e pagamenti riconducibili all'incarico conferito
- c) alle competenze relative alla gestione del personale assegnato alla struttura a cui è preposto l'incaricato della posizione organizzativa o del personale assegnato a supporto dell'incaricato dell'alta professionalità.

Art. 10 Assegnazione degli obiettivi

Dopo l'approvazione del PEG, il Dirigente assegna gli obiettivi e comunica i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Questi ultimi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento.

Nelle more e fino all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione restano attribuiti gli obiettivi dell'attività ordinaria.

Art 11 Valutazione dei risultati

Entro trenta giorni dal termine dell'anno il titolare di posizione organizzativa redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento agli indicatori individuati. Il Dirigente responsabile integra la suddetta relazione con un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti (utilizzando la stessa prevista per i dirigenti); la relazione così composta è inviata al Nucleo di valutazione per la certificazione dei risultati e dal Nucleo al settore personale per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.

La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è la risultante di due distinte valutazioni espresse dal dirigente responsabile per un complessivo di 1000 punti:

a. raggiungimento degli obiettivi (700 punti);

b. comportamento organizzativo (300 punti);

La titolarità della valutazione spetta ai dirigenti del servizio interessato.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art 10 comma 3 del ccnl 31.03.1999 e dell'art 10 comma 4 del ccnl 22.01.2004 Il dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia,.

Art. 12 Revoca dell'incarico di posizione organizzativa e posizione alta professionalità

Durante il periodo di incarico, il Dirigente responsabile, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di posizione organizzativa, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio di cui al precedente articolo.

L'incarico di posizione organizzativa può essere altresì revocato dal Dirigente responsabile anticipatamente rispetto alla sua scadenza per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa.

Art 13 criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

La graduazione delle posizioni organizzative e del relativo trattamento economico viene effettuata dal nucleo di valutazione sentito il dirigente interessato secondo i seguenti elementi ,ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato

•

Complessità organizzativa	• Max punti 40
<ul style="list-style-type: none">• complessità delle relazioni interne• grado di responsabilità verso l'esterno• complessità dell'area di posizione organizzativa	
Competenze	Max punti 40
<ul style="list-style-type: none">• Variabilità del sistema normativo di riferimento• Complessità e strategicità dei progetti peg assegnati	
Professionalità	Max punti 20
<ul style="list-style-type: none">▪ Competenza manageriale richiesta▪ Grado di specializzazione richiesto▪ Flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire il ruolo	

Il punteggio pari a punti da 90 a 100 da diritto all'indennità annua di Euro 12.911,42 compresivi di tredicesima

Il punteggio pari a punti da 80 a 89 da diritto all'indennità annua di Euro 9.296,22 compresivi di tredicesima

Il punteggio pari a punti da 70 a 79 da diritto all'indennità annua di euro 7.000,00 compresivi di tredicesima

Il punteggio inferiore a 70 da diritto all'indennità minima annua prevista dal ccnl .pari a Euro 5.164,56 compresivi di tredicesima

Art 14 criteri per la graduazione delle alte professionalità e relativo trattamento economico

La graduazione delle posizioni organizzative e del relativo trattamento economico viene effettuata dal nucleo di valutazione sentito il dirigente interessato secondo i seguenti elementi ,ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato

•

Complessità organizzativa	• Max punti 20
<ul style="list-style-type: none">• complessità delle relazioni interne• grado di responsabilità verso l'esterno• complessità dell'area di posizione organizzativa	
Competenze	Max punti 30
<ul style="list-style-type: none">• Variabilità del sistema normativo di riferimento• Complessità e strategicità dei progetti peg assegnati	
Professionalità	Max punti 50
<ul style="list-style-type: none">▪ Competenza manageriale richiesta▪ Grado di specializzazione richiesto▪ Flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire il ruolo	

Il punteggio pari a punti da 90 a 100 da diritto all'indennità annua di Euro 16.000,00 comprensivi di tredicesima

Il punteggio pari a punti da 80 a 89 da diritto all'indennità annua di Euro 11.000,00 comprensivi di tredicesima

Il punteggio pari a punti da 70 a 79 da diritto all'indennità annua di Euro 7.000,00 comprensivi di tredicesima

Il punteggio inferiore a 70 da diritto all'indennità minima annua prevista dal ccnl .pari a Euro 5.164,56 comprensivi di tredicesima

La retribuzione di risultato pari al 15% della posizione verrà attribuita solo a chi ha ottenuto un punteggio superiore a 950

La retribuzione di risultato pari al 10% della posizione verrà attribuita solo a chi ha ottenuto un punteggio superiore a 900

Un punteggio inferiore a 900 non da diritto ad alcuna retribuzione di risultato ed è da considerarsi una valutazione negativa .