

COMUNE DI MASSA



Medaglia d'Oro al Merito Civile

Comune di Massa

Regolamento per la disciplina dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 106 del 05/04/2019.

Sommario

Art. 1 - Disposizioni Generali	1
Art. 2 - Definizioni.....	1
Art. 3 - Istituzione delle posizioni organizzative	1
Art. 4 - Conferimento, durata e revoca degli incarichi di posizione organizzativa	1
Art. 5 - Valutazione dei risultati.....	2
Art. 6 - Graduazione delle posizioni organizzative	3
Art. 7 - Collegamento delle fasce con la retribuzione di posizione	3
Art. 8 - Funzione e competenze del personale incaricato di posizione organizzativa.....	4
Art. 9 - Disposizioni finali.....	4
SCHEDA DI PESATURA P.O. GESTIONALI	5
SCHEDA DI PESATURA P.O. ALTA PROFESSIONALITA'	6

Art. 1 - Disposizioni Generali

Il presente Regolamento disciplina i criteri per il conferimento delle posizioni organizzative definendone le tipologie e le funzioni nonché le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Comparto Funzioni locali.

Il presente Regolamento integra e sostituisce, per le parti incompatibili, le disposizioni contenute nel vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Art. 2 - Definizioni

Le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro poste alle dirette dipendenze della dirigenza, cui vengono preposti dipendenti di categoria D, con funzioni proprie della categoria, associate a rilevanti responsabilità di prodotto e di risultato, deleghe dirigenziali e gestione di risorse per:

- 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.

Art. 3 - Istituzione delle posizioni organizzative

Le P.O. sono istituite e/o modificate con deliberazione di Giunta comunale, 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.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti a personale a tempo indeterminato, di categoria D, con almeno cinque anni di anzianità nella categoria stessa, in servizio a tempo pieno nel settore/servizio in cui la posizione è attribuita.

I criteri per l'attribuzione degli incarichi, in coerenza con quanto stabilito dall' art. 14 del CCNL 2016-2018, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, sono i seguenti:

- 1) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- 2) requisiti culturali posseduti;
- 3) esperienza, capacità professionale ed attitudine;
- 4) risultati raggiunti in incarichi già ricoperti, anche non di posizione organizzativa.

Art. 4 - Conferimento, durata e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

La copertura delle posizioni organizzative è preceduta dalla pubblicazione di uno specifico

avviso, predisposto dal dirigente del settore in cui la posizione risulta incardinata, contenente anche l'indicazione della pesatura della posizione oggetto di conferimento.

Gli interessati presentano apposita domanda, corredata di curriculum vitae, contenente i requisiti culturali posseduti e le eventuali precedenti esperienze lavorative utili ai fini della copertura della posizione stessa.

L'individuazione del dipendente da nominare avviene tramite valutazione dei curricula presentati dai candidati ed a seguito di colloquio motivazionale da parte del Dirigente responsabile della posizione da ricoprire, sulla base dei fattori indicati nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi. L'incarico è attribuito, con atto scritto e motivato.

Gli incarichi sono attribuiti per una durata minima di 1 anno ed una durata massima pari a 3 anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Gli incarichi di durata inferiore a 3 anni possono essere prorogati, da parte del Dirigente interessato, fino alla durata massima di anni 3, senza apposito interpello, sulla base delle esigenze organizzative.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, così come previsto dall'art. 14 del CCNL 2016-2018:

- in caso di intervenuti mutamenti organizzativi;
- a seguito di valutazione negativa della performance individuale.

Il titolare di posizione può rinunciare all'incarico con un preavviso minimo di trenta giorni, dandone comunicazione scritta al dirigente del settore di riferimento e al dirigente del servizio risorse umane.

Il titolare di posizione organizzativa destinatario di un provvedimento di aspettativa per svolgere altra attività o altre tipologie di aspettative non determinate da situazioni di tutela della salute o non sottoposte ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto al successivo reintegro. La posizione risulta pertanto vacante.

Per il titolare di posizione organizzativa comandato presso altro Ente, su sua richiesta, e per lo svolgimento di un'attività estranea alle funzioni dell'Ente, vale quanto stabilito nel precedente paragrafo.

Art. 5 - Valutazione dei risultati

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, vengono acquisite in contraddittorio, secondo le modalità previste dal sistema di valutazione, 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 all'articolo precedente.

Art. 6 - Graduazione delle posizioni organizzative

Agli incarichi di posizione organizzativa sono riconosciute una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato, che assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste compreso il compenso per lavoro straordinario, ad esclusione delle competenze accessorie indicate nell'art. 18 del CCNL 2016-2018.

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 per le tipologie di incarico di cui al punto a) dell'articolo 2 – da qui in avanti denominata, per semplicità, P.O. gestionale - e da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità, per la tipologia di incarico di cui al punto b) dell'articolo 2 – da qui in avanti denominata, per semplicità, P.O. Alta professionalità.

Il Dirigente al personale provvede all'individuazione della fascia di appartenenza di ciascuna posizione organizzativa applicando, in modo obiettivo, trasparente e in coerenza con quanto stabilito dal CCNL, i criteri indicati nelle allegate schede di pesatura.

A seconda del punteggio ottenuto la posizione viene collocata nella fascia retributiva corrispondente secondo la seguente tabella che riporta i criteri generali:

Fattori P.O. gestionale	Pesi %	Fattori P.O. Alta professionalità	Pesi %
- entità risorse assegnate	30%	- complessità organizzativa	30%
- complessità organizzativa	30%	- responsabilità	30%
- responsabilità	40%	- competenze specialistiche	40%

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, fermo restando che il dipendente resta inquadrato nella sua categoria professionale per l'espletamento dei compiti afferenti al profilo di appartenenza.

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, il Dirigente al personale, cui è demandato il compito di determinare tale misura, tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Il Dirigente al personale procederà, su indicazione del Segretario generale, alla ripesatura delle posizioni organizzative coinvolte in mutamenti organizzativi significativi che determinano una attribuzione di maggiori o minori responsabilità e deleghe.

Art. 7 - Collegamento delle fasce con la retribuzione di posizione

Al fine della definizione del valore economico della retribuzione di posizione associato a ciascun ruolo organizzativo si identificano le seguenti fasi:

1. Si individua l'ammontare delle risorse assegnate annualmente alla retribuzione di

posizione dirigenziale nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali.

2. Si stabilisce che la fascia di posizione minima pari a € 5.000,00 per le PO gestionali e € 3.000,00 per le PO Alta professionalità viene corrisposta per punteggi ≤60 punti.

3. Si calcola la somma necessaria per garantire la fascia di posizione minima a tutte le PO individuate.

4. Si riduce l'ammontare delle risorse assegnate annualmente a remunerare le PO delle somme necessarie a garantire la fascia di posizione minima a tutte le strutture assegnate alla responsabilità dei dirigenti.

5. Si effettua la sommatoria della differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 60 punti (soglia della fascia minima).

6. Si divide il fondo residuo per tale sommatoria e si ottiene il valore punto.

7. Si moltiplica il valore punto per la differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 40 punti (soglia della fascia minima) e si individua il differenziale economico di ciascuna posizione.

8. Si somma il differenziale economico di ciascuna posizione al valore economico della fascia minima di posizione e si individua la retribuzione di posizione assegnata a ciascuna PO.

Art. 8 - 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 dirigente del settore di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - l'espletamento delle funzioni indicate nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e dettagliate nel provvedimento di conferimento.

Art. 9 - Disposizioni finali

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.

Il presente Regolamento abroga e sostituisce i criteri precedentemente deliberati.

SCHEDA DI PESATURA P.O. GESTIONALI

Fattori di pesatura

Fattori generali di valutazione	Elementi di valutazione	Punteggio attribuibile	Punteggio ottenuto
A – Entità delle risorse assegnate Max 30 punti	A1. Risorse Umane previste in dotazione organica Max 15 punti	Fino a 2: 5 punti Fino a 5: 10 punti Oltre 5: 15 punti	
	A2. Quantità dei profili professionali coordinati Max 8 punti	Fino a 1 : 3 punti Fino a 3: 5 punti Oltre 3 : 8 punti	
	A3. Risorse finanziarie Max 7 punti	Punteggio massimo x valore budget assegnato/Valore del budget massimo disponibile per struttura)	
B - Livello di complessità organizzativa Max 30 punti	B1. Complessità organizzativa Max 8 punti	Omogeneità servizio: 3 punti Eterogeneità servizio: 5 punti Pluralità servizi : 8 punti	
	B2. Complessità dei procedimenti - numerosità - caratteristiche - output	Bassa: fino a 3 Media: fino a 5 Alta: fino a 7	
	B3. Grado di complessità delle relazioni esterne e interne - numerosità - caratteristiche - tipologia	Bassa: fino a 2 Media: fino a 3 Alta: fino a 5	
	B4. Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Bassa: fino a 2 Media: fino a 3 Alta: fino a 5	
	B5. Strategicità: rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: fino a 2 Media: fino a 3 Alta: fino a 5	
C – Livello di responsabilità Max 40 punti	C1. Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO - livello di autonomia - grado di discrezionalità tecnica	Bassa: fino a 10 Media: fino a 15 Alta: fino a 20	
	C2. Grado di rischio e responsabilità - grado di responsabilità sui processi - deleghe interne/esterne	Bassa: fino a 10 Media: fino a 15 Alta: fino a 20	

SCHEDA DI PESATURA P.O. ALTA PROFESSIONALITA'**Fattori di pesatura**

Fattori generali di valutazione	Elementi di valutazione	Punteggio attribuibile	Punteggio ottenuto
A - Livello di complessità organizzativa Max 30 punti	A1. Complessità dei prodotti e dei procedimenti - numerosità - caratteristiche - output	Bassa: fino a 5 Media: fino a 7 Alta: fino a 10	
	A2. Grado di complessità delle relazioni esterne e interne - numerosità - caratteristiche	Bassa: fino a 5 Media: fino a 7 Alta: fino a 10	
	A3. Quadro dei vincoli - difficoltà - variabilità	Bassa: fino a 5 Media: fino a 7 Alta: fino a 10	
B – Livello di responsabilità Max 30 punti	B1. Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO - livello di autonomia - grado di discrezionalità tecnica	Bassa: fino a 5 Media: fino a 7 Alta: fino a 10	
	B2. Grado di rischio e responsabilità - grado di responsabilità sui processi - deleghe interne/esterne	Bassa: fino a 5 Media: fino a 7 Alta: fino a 10	
C – Competenze specialistiche Max 40 punti	C1. Titolo di studio - requisiti culturali richiesti	Fino a 10	
	C2. Competenze specialistiche - conoscenze tecniche - esperienza professionale	Fino a 30	