



UNIONE DEI COMUNI MONTANI COLLINE DEL FIORA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEL CCNL DEL 21.05.2018

FUNZIONI LOCALI

[Handwritten signatures]

PREMESSA

Nella amministrazioni locali prive di dirigenti si rende necessario assegnare gli incarichi nell'area delle posizioni organizzative ai dipendenti di ruolo, di norma, in posizione apicale. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno della struttura organizzativa dell'Ente ruoli apicali a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare l'operatività dell'Ente in base ai criteri ed indirizzi politici adottati dall'Amministrazione.

La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.

Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità dell'Unione.

Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva finalizzata al confronto con le organizzazioni sindacali.

1-CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.13, 14, 15, e 17 del CCNL 2016- 2018.

I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa dell'Unione, sono titolari delle posizioni organizzative.

2.-ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1.Le posizioni organizzative dell'Unione sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un Settore complesso e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 - Area delle posizioni organizzative, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" per:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa nonché dalla gestione e valorizzazione dell'eventuale personale assegnato.

- 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 funzioni lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.



2.L'incarico di PO è di natura fiduciaria ed è conferito con decreto del Presidente a tutti i Responsabili di Struttura complessa appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.

3 Nel conferimento dell'incarico si terrà altresì conto:

- delle funzioni ed attività da svolgere;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei requisiti culturali posseduti;
- delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

4.L'incarico viene conferito di norma per 1 anno in coincidenza della carica presidenziale, o fino ad un massimo di 3 anni; sono fatti salvi casi particolari per i quali, al fine di garantire la funzionalità dei servizi, il tempo minimo di conferimento può essere ridotto al di sotto dell'anno. L'incarico è rinnovabile. L'eventuale mancato rinnovo alla scadenza non necessita di motivazione.

5.Le PO sono assegnate, a seguito di apposito avviso interno rivolto a tutto il personale dell'Ente in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire, invitando i candidati a presentare il curriculum ai fini di un eventuale colloquio. Tale procedura si applica nel solo caso in cui all'interno del settore vi siano più dipendenti in possesso della qualifica necessaria a ricoprire quell'incarico. *Ente*

3- REVOCA DELL'INCARICO

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

2.L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce 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 in caso di mutamenti organizzativi

3.La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare, dal momento dell'adozione del relativo decreto di revoca. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

4- CONTENUTO DEGLI INCARICHI

1.L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:

- responsabilità dei servizi del Settore cui è preposto;
- direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
- gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
- Adozione dei relativi atti e sottoscrizione delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
- l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Presidente e/o dalla Giunta.



2. Il titolare della P.O. gestisce secondo le direttive e in accordo con l'Amministrazione il proprio orario di lavoro, tenendo presente l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

5-DISPOSIZIONI PARTICOLARI SULLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. A fronte di quanto previsto dall'art. 13, comma 2 CCNL 2016-2018, negli Enti privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia 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 temporanea, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art 17 del CCNL, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

6-ASSENZA TEMPORANEA DEL TITOLARE DI P.O

1. In caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di PO o del titolare di posizione organizzativa, la stessa, per il periodo di vacanza o di assenza, potrà essere assegnata *ad interim* ad altro titolare di posizione organizzativa, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*.

2. Nella definizione delle suddette percentuali, l'Ente dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

7-RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER IL PERSONALE CATEGORIA D

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della 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 vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

3. L'ente definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

8-RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER IL PERSONALE DI CATEGORIA C

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della 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 vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

2. Nei casi di cui all'art. 13, comma 2 del CCNL 2016-2018, varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.



3. L'ente definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

9-CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A) parte integrante e sostanziale del presente regolamento.

2. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B) parte integrante e sostanziale del presente regolamento.

3. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza dell'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), è sottoposta all'approvazione della Giunta.

4. A fronte dell'approvazione della Giunta, il Presidente recepisce l'approvazione e provvede con decreto alla nomina dei titolari di P.O.

10-DISPOSIZIONI FINALI

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

2. Il presente regolamento abroga e sostituisce il Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta n. 91 del 21/08/2003.



Allegato A) GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Parametri	Indicatori	Punteggio disponibile	Punteggio attribuito
Strategicità dell'area Punti 0-20	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente - Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, e nel Piano Esecutivo di Gestione	Punti 0-20	
Livello di responsabilità Punti 0-30	Responsabilità Giuridica - Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Punti 0-10	
	Responsabilità organizzativa - Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	Punti 0-10	
	Responsabilità economica - Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	Punti 0-10	
Complessità delle struttura organizzativa gestita Punti 0-30	Articolazione delle attività da gestire – Da valutare in relazione alla quantità delle attività omogenee	Punti 0-10	
	Sistema normativo di riferimento - Da valutare in base alla complessità del sistema normativo	Punti 0-6	
	Complessità delle attività - Da valutare in base alla complessità dei procedimenti e/o attività e la ripetitività	Punti 0-7	
	Destinatari delle attività della posizione – Da valutare se atti e/o provvedimenti prevalentemente interni od esterni	Punti 0-7	
Professionalità richiesta Punti 0-10	Specializzazione richiesta per l'espletamento delle funzioni e compiti affidati – Da valutare il grado : Alto, Medio, Basso	Punti 0-10	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Punti 0-5	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

Punti 0-5			
Attività di controllo, vigilanza e direzione – Punti 0-5	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Punti 0-5	

Allegato B - FASCE DI RETRIBUZIONE

PERSONALE CATEGORIA C INCARICATO DI P.O. – Min. € 3.000,00 - Max 9.500,00

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE
0-50	3.000,00
51-54	3.500,00
55-58	4.000,00
59-62	4.500,00
63-66	5.000,00
67-70	5.500,00
71-74	6.000,00
75-78	6.500,00
79-82	7.000,00
83-86	7.500,00
87-90	8.000,00
91-94	8.500,00
95-98	9.000,00
99-100	9.500,00

PERSONALE CATEGORIA D INCARICATO DI P.O. - Min. € 5.000,00 - Max 16.000,00

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE
0-50	5.000,00
51-54	6.500,00
55-58	8.000,00
59-62	8.500,00
63-66	9.000,00
67-70	10.000,00
71-74	11.000,00
75-78	12.000,00
79-82	12.500,00
83-86	13.000,00
87-90	13.500,00
91-94	14.000,00
95-98	15.000,00
99-100	16.000,00