

**CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA
GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Premessa

Il presente regolamento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

Nel rispetto dei criteri generali contenuti nelle disposizioni seguenti, possono essere istituite posizioni di lavoro che costituiscono l'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina prevista dall'art. 13 e seguenti del C.C.N.L. del 21.05.2020.

A dette posizioni, caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, secondo le declaratorie delle lettere a) e b) del predetto articolo 13, accedono, mediante incarichi a termine revocabili, i dipendenti inquadrati nella categoria D.

L'Ente determina, nel rispetto delle disposizioni seguenti, il numero delle posizioni organizzative, nonché il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari.

Area delle Posizioni Organizzative

La Giunta Comunale, sulla scorta di proposta articolata dalla Conferenza dei Dirigenti, nel rispetto delle esigenze gestionali dell'Ente, in linea con l'articolazione interna, in coerenza con gli strumenti di programmazione gestionale annuale, definisce l'articolazione dell'Area delle Posizioni Organizzative.

L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative è determinata in sede di bilancio nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in tema di spese di personale e di trattamenti accessori.

Ai fini della quantificazione delle indennità di posizione per ciascun incarico di posizione organizzativa, troveranno applicazione i criteri di graduazione e valutazione delle Posizioni Organizzative, di cui agli allegati.

L'organo competente alla graduazione è l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Requisiti per l'attribuzione degli incarichi

I titolari di Posizione organizzativa sono individuati, prevalentemente, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) funzioni ed attività da svolgere;
- b) natura, caratteristiche dei programmi da realizzare e propensione al lavoro per obiettivi;
- c) requisiti culturali posseduti;
- d) attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisita.

Il Dirigente, in base ai criteri di cui al precedente capoverso, a seguito di avviso, individua motivatamente mediante proprio atto, i dipendenti inquadrati nella categoria D, cui conferisce l'incarico di titolare di posizione organizzativa eventualmente individuata nell'Area di competenza.

Funzioni e competenza delle posizioni organizzative

L'incarico comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate dal Dirigente, che resta comunque responsabile delle attività e dei risultati conseguiti, le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle risorse umane assegnate dal dirigente;
- b) la gestione delle risorse strumentali assegnate dal dirigente;
- c) il conseguimento degli obiettivi assegnati alla Posizione organizzativa;

d) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti e di competenza della Posizione Organizzativa;

e) l'adozione dei provvedimenti, con connessa responsabilità, espressamente delegati dal dirigente in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia.

Conferimento, durata, rinnovo, revoca dell'incarico

I dirigenti conferiscono con proprio atto determinativo gli incarichi di posizione organizzativa al personale di categoria "D", dipendente in servizio presso l'ente, assegnato alla propria Ripartizione in possesso dei requisiti individuati ai punti precedenti.

L'incarico è attribuito per un periodo massimo non superiore a 3 anni ed è rinnovabile. Il personale inquadrato nella categoria "D" dell'Area, a seguito di avviso o su richiesta del dirigente nel caso vi sia un'unica unità in possesso dei requisiti richiesti, presenta la propria candidatura a ricoprire l'incarico di P.O. attraverso la consegna del proprio curriculum formativo professionale di cui il dirigente stesso tiene conto per il conferimento dell'incarico. Il dirigente, comunque, ha facoltà di avviare prove selettive per la verifica dei requisiti posseduti dai candidati.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati dal dirigente con atto motivato, per le seguenti cause:

1. intervenuti mutamenti organizzativi;
2. risultati negativi oggetto di specifico accertamento.
3. valutazione non positiva

L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
2. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
3. la non attribuzione della indennità di risultato.

Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il dirigente deve darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di essere sentito assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di fiducia.

Allegato "A"

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il sistema di valutazione prevede l'individuazione di CRITERI che a loro volta si scompongono in fattori e indicatori e punteggi di indicatori.

I criteri individuati sono:

posizioni organizzative art.13 lettera A

CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO OTTENIBILE	PESO %
Collocazione nella struttura	60	24%
Complessità organizzativa	90	36%
Responsabilità	100	40%
TOTALI	250	100,00

Posizioni organizzative di cui all'art.13 lettera B

CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO OTTENIBILE	PESO %
Collocazione nella struttura	120	48%
Complessità organizzativa	30	12%
Responsabilità	100	40%
TOTALI	250	100,00

La sommatoria dei punteggi acquisiti da ciascuna Posizione organizzativa divisa per l'ammontare delle risorse messe a disposizione in bilancio per la retribuzione di risultato, determina il valore punto. Quest'ultimo moltiplicato per il punteggio acquisito dalla posizione organizzativa determina il valore dell'indennità di posizione percepibile dalla stessa. Atteso che il valore minimo dell'indennità di posizione non può scendere al di sotto di € 5.000,00, qualora il valore della posizione organizzativa risultasse, per effetto dell'applicazione dei criteri sopra descritti, al di sotto del valore minimo, la stessa non potrà essere inferiore a € 5.000,00.

Segue Allegato "A"

Criterio di valutazione A	Fattori	Indicatori	Punteggi lettera a)	Punteggi lettera b)
Collocazione nella struttura	Rilevanza delle funzioni <i>Definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla posizione in relazione della maggiore o minore omogeneità dei processi e delle attività gestite.</i>	La posizione integra e coordina un numero limitato di processi sostanzialmente omogenei	5	10
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei	10	20
		La posizione integra e coordina un numero limitato di processi di natura eterogenea		30
		La posizione integra e coordina un numero limitato di processi di natura eterogenea	20	30
	Rilevanza strategica della posizione <i>Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione in riferimento agli atti adottati dall'Ente. Gli atti a valenza strategica sono di norma i seguenti: Bilancio di previsione e consuntivo Relazione P. e P. Bilancio pluriennale Programmazione del fabbisogno del personale Programmazione triennale e annuale dei LL.PP. Atti di pianificazione urbanistica e territoriale Piano di protezione civile Piano commerciale generale PSZ Statuto</i>	Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente	5	10
		Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'ente	10	20
		È responsabile di istruttoria di atti strategici per l'Ente	20	30
		Conoscenze tecnico/professionali <i>Definisce la formazione scolastica e l'esperienza necessaria per ricoprire il ruolo</i>	Conoscenze di base (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative)	5
	Conoscenze di base, specialistiche ed omogenee (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative specifiche)		10	40
	Conoscenze di base, specialistiche ed eterogenee (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative specifiche)		20	60

Criterio di valutazione B	Fattori	Indicatori	Punteggi lettera a)	Punteggi lettera b)
Complessità organizzativa	Risorse umane <i>Definisce la quantità e la qualità di risorse umane coordinate direttamente</i>	La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane (fino a 5 unità)	5	0
		La posizione gestisce un numero superiore a 5 e fino a 15 unità	10	0
		La posizione gestisce un numero superiore a 15	20	0
	Risorse strumentali <i>Definisce la quantità e la qualità di risorse strumentali a disposizione</i>	La posizione gestisce un numero limitato di risorse strumentali (uffici, attrezzature d'ufficio)	5	0
		La posizione gestisce un numero elevato di risorse strumentali (Uffici, attrezzature d'ufficio, impianti, mezzi ed automezzi, immobili)	10	0
	Risorse finanziarie <i>Definisce la quantità di risorse finanziarie gestite dalla posizione</i>	La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti fino ad un massimo di € 500.000,00)	5	0
		La posizione gestisce un valore non elevato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti da oltre € 500.000,00 e fino a 1.000.000,00)	10	0
		La posizione gestisce un valore elevato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti oltre € 1.000.000,00)	20	0
	Sistema delle relazioni <i>Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la posizione intrattiene sia all'interno dell'Ente: Consiglio comunale, Commissioni comunali, Difensore civico, Sindaco, Giunta comunale, Assessori, Direttore generale, Segretario generale, Collegio dei revisori dei conti Nucleo di valutazione, altre tipologie di commissioni. Che all'esterno dell'Ente: Stato, Prefettura, Regione, provincia, Altri Enti del settore pubblico, Commissioni tributarie, Sindacati, Cittadini, Aziende e società partecipate, Tesoreria dell'Ente, Istituti di credito, Fornitori dell'Ente.</i>	La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono non numerosi, coinvolgono un numero limitato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	5	3
		La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	10	5
		La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate ma richiedono una gestione flessibile "ad hoc"	15	10
		La posizione opera entro un sistema di relazioni sia interno che esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono raramente procedure consolidate e una gestione flessibile	20	15
) Tipologia dei processi <i>Definisce il livello di standardizzazione ed il grado di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione</i>	La posizione opera prevalentemente con processi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ standardizzati o regolamentati ▪ programmabili ▪ non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza 	5	5
La posizione opera prevalentemente con processi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ standardizzati o regolamentati ▪ programmabili ma anche con alcuni processi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ variabili ▪ non facilmente programmabili ▪ sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza 		10	10	
La posizione opera prevalentemente con processi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ variabili ▪ non ripetitivi o unici ▪ non programmabili ▪ sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza 		20	15	
La posizione opera prevalentemente con processi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ variabili ▪ non ripetitivi o unici ▪ non programmabili ▪ sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza 		20	15	

Critero di valutazione C	Fattori	Indicatori	Punteggi lettera a)	Punteggi lettera b)
Responsabilità	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale <i>Prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione</i>	La posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale	5	5
		La posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una limitata flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo e procedurale	10	10
		La posizione opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (indirizzi e linee guida) che richiedono interpretazioni e consentono una ampia flessibilità di scelta entro un ampio quadro normativo e procedurale	20	20
	Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività <i>Definisce il grado di responsabilità determinato dagli elementi caratteristici dell'attività della posizione</i>	L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo ed interviene direttamente sui processi operativi	5	10
		L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo/tecnico/specialistica ed interviene direttamente su alcuni processi di programmazione e di controllo e sulla gestione di alcune risorse dell'Ente	10	20
		L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo/tecnico/specialistica ed innovativo ed interviene fortemente sui processi di programmazione e sui risultati dell'intero Ente	20	30
	Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza <i>Definisce il grado di responsabilità in relazione al tipo ed all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestita dalla posizione</i>	La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni. La qualità dei servizi ha impatto interno all'Ente	10	0
		La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni. La qualità dei servizi ha impatto esterno solo su specifici settori della città	15	0
	Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza <i>(segue)</i>	La posizione svolge attività o eroga servizi esterni che coinvolgono l'insieme della cittadinanza nella sua globalità o nella sua grande maggioranza. La qualità dei servizi ha impatto su ampi settori della città ed è costante osservazione e valutazione da parte dei cittadini	20	0
	Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla Posizione organizzativa <i>Definisce il grado di responsabilità derivante dalla assunzione della funzione ricoperta e da particolari norme di legge o regolamenti o dalla rilevanza strategica di adempimenti per la funzionalità globale dell'Ente</i>	Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti solo dalla assunzione della funzione "direzionale"	5	10
		Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti oltre che dalla assunzione della funzione "direzionale" anche da: ▪ attività finalizzate alla formulazione di provvedimenti strategici necessari alla funzionalità globale dell'Ente	15	20
		▪ Funzioni assegnate alla posizione da particolari o specifiche norme di legge o regolamenti	20	30
	ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate, comportanti la firma di provvedimenti a rilevanza esterna	alla posizione sono delegati prevalentemente provvedimenti endo-procedimentali e/o aventi natura esecutiva ed attuativa di decisioni, con contenuto vincolato e bassa discrezionalità tecnica	10	10
		alla posizione sono delegati provvedimenti finali di procedimenti complessi, comportante l'assolvimento di più fasi o endo-procedimenti, con assunzione di responsabilità diretta verso l'esterno	20	20

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Criteria	Fattori	Posizione A	Posizione B	Posizione C	Posizione N	Totale punti
Collocazione nella struttura	Rilevanza delle funzioni					
	Rilevanza strategica della posizione					
	Conoscenze tecnico/professionali					
Complessità organizzativa	Risorse umane					
	Risorse strumentali					
	Risorse finanziarie					
	Sistema delle relazioni					
	Tipologia dei processi					
Responsabilità	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale					
	Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività					
	Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza					
	Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla Posizione organizzativa					
	Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate e firma atti a rilevanza esterna					
	TOTALI PARZIALI					
TOTALE COMPLESSIVO						

Somme a disposizione per le retribuzione di posizione € _____, __ : totale complessivo = valore punto.

Valore punto x totali parziali = indennità di posizione erogabile su base annua.