



COMUNE DI GRADO

**REGOLAMENTO PER
L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Adottato con deliberazione della Giunta comunale n.174 dd. 2 dicembre 2008
Modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 71 dd. 20/04/2017

IL SINDACO
Dario Raugna
(Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005)

Capo I POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1 Definizione di posizione organizzativa

Il presente regolamento disciplina l'istituto delle posizioni organizzative nel Comune di Grado, i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, le modalità di svolgimento dell'incarico stesso, nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo regionale di lavoro.

Le posizioni organizzative sono incarichi a termine conferiti al personale dipendente ascritto alla categoria D, PLB e PLC..Gli incarichi prevedono l'individuazione di posizioni di lavoro caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, anche mediante adozione di atti espressivi di volontà con effetti esterni.

Art. 2 Istituzione delle posizioni organizzative

Le posizioni organizzative sono istituite con atto formale della Giunta comunale su proposta del Direttore Generale e non costituiscono posti ulteriori di dotazione organica.

Le posizioni organizzative costituiscono la risultante di precise esigenze organizzative e produttive e richiedono:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, anche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o di iscrizioni 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.

Le posizioni organizzative istituite possono essere modificate o soppresse per effetto di riordino di processi gestionali finalizzati al miglioramento della efficienza organizzativa o per una diversa scelta di organizzazione strategica.

Art. 3 Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

Il Direttore generale provvede alla graduazione di tutte le posizioni organizzative istituite assegnando, per ognuna di esse, un punteggio ad ognuno dei criteri generali previsti dall'art. 44 CCRL 7.12.2006.

Gli incarichi si distinguono, per la diversa tipologia di funzioni e responsabilità attribuiti alla posizione organizzativa, in sei fasce (A, B, C, D, E ed F) a cui corrispondono altrettante retribuzioni determinate al successivo art. 4.

Le sei fasce, che specificano gradi diversi di responsabilità e di complessità di funzioni, sono definite tenendo conto dei seguenti fattori:

COMPLESSITA':

1. Fattore: **complessità gestionale e funzionale** – Il fattore rileva la complessità gestionale intesa quale attività direttiva e di coordinamento della struttura, nonché la complessità e numerosità delle funzioni assegnate.

Valore: punti 15, elevata complessità gestionale ed elevata complessità funzionale
Punti 10, elevata complessità gestionale o elevata complessità funzionale
Punti 5, modesta complessità gestionale e modesta complessità funzionale

2. Fattore: **complessità organizzativa** – Il fattore rileva la quantità di unità organizzative/uffici coordinati in relazione alla collocazione della posizione nella struttura organizzativa: indica la presenza di uno o più centri decisionali dotati di autonomia organizzativa o di responsabilità procedimentale con la conseguente esigenza di coordinamento di più unità organizzative ed una continua e qualificata attività di controllo e verifica nell'organizzazione. E' equiparata ai casi precedenti la P.O. che insista su una sola unità organizzativa complessa con diversificati specifici settori di intervento e conseguenti problematiche e ricadute di tipo complesso e differenziato.

Valore: punti 15 struttura con più centri decisionali e con competenze in ambiti eterogenei
Punti 10 struttura composta da una sola unità organizzativa con più settori di intervento specifici
Punti 5 struttura composta da una sola unità organizzativa con settore di intervento specifico

3. Fattore: **complessità di procedimenti e/o progetti gestiti** – il fattore rileva il grado delle complessità che insistono sulla posizione, a causa di cambiamenti di ordine normativo e/o tecnologico e il grado di complessità dei procedimenti gestiti anche in relazione all'attività di studio, ricerca ed autonomo aggiornamento conseguenti e necessari per assicurare un adeguato livello del servizio.

Valore: punti 15, elevata complessità nei procedimenti e/o progetti gestiti
punti 10, media complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti
punti 5, modesta complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti

4. Fattore: **tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni** – il fattore rileva lo spettro di conoscenze professionali che la posizione organizzativa richiede per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa) assegnate.

Valore: punti 15, per cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro
Punti 10, per cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro
Punti 5 per cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo.

RELAZIONI

1. Fattore: **complessità del sistema relazionale** – il fattore rileva l'intensità e l'eterogeneità del complessivo sistema relazionale interno ed esterno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti da gestire.

Valore: Punti 15, per un sistema relazionale di tipo complesso con molteplici soggetti coinvolti
Punti 10, per un sistema relazionale di tipo complesso con limitato numero di soggetti coinvolti
Punti 5, per un sistema relazionale di tipo semplice con uno o più soggetti coinvolti.

2. Fattore: autonomia strategica – il fattore rileva il livello di programmazione direttamente gestito e il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione di pianificazione (3 anni) e di programmazione (un anno) dell'ente, intesa quale possibilità, per la posizione stessa, di contribuire concretamente alle scelte strategiche.

Valore: punti 15, elevato rilievo strategico
Punti 10, discreto rilievo strategico
Punti 5, limitato rilievo strategico

3. Fattore: evoluzione quadro di riferimento – il fattore valuta le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo, anche in relazione all'attività di studio e di ricerca conseguenti e necessari ad assicurare un adeguato livello dei servizi. Il fattore di complessità assume valori maggiori quanto più elevata è l'entità dei cambiamenti e la difficoltà di una loro previsione

Valore: punti 15, per una elevata variabilità del quadro normativo
Punti 10, per una media variabilità del quadro normativo
Punti 5, per una bassa variabilità del quadro normativo.

RESPONSABILITA'

1. Fattore: autonomia decisionale – il fattore focalizza l'ampiezza dell'autonomia decisionale in relazione al livello di discrezionalità tecnica della posizione organizzativa con riguardo al grado di dettaglio recato nella formulazione degli obiettivi assegnati e indica il grado di autonomia nella soluzione di problemi.

Valore: punti 15, autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi forniti
Punti 10, autonomia decisionale nell'ambito di direttive ed indirizzi specifici
Punti 5, autonomia decisionale nell'ambito di disposizioni prescrittive fornite

2. Fattore: esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e alle responsabilità formali – il fattore rileva il livello di esposizione diretta della posizione a valutazioni di terzi ed esprime l'intensità del rischio connesso alla posizione stessa per responsabilità verso soggetti esterni all'Ente (agenzie, enti, associazioni ed altri organismi esterni al Comune), nonché verso i cittadini:

Valore: punti 15, elevata responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno ed elevate responsabilità formali
Punti 10, elevata responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno o elevate responsabilità formali
Punti 5, modeste responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e modeste responsabilità formali

3. Fattore: quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite – il fattore rileva l'obiettivo spessore economico delle attività di gestione entrata/spesa svolte nell'ambito della posizione organizzativa (somma della percentuale di competenza delle entrate e spese gestite - accertamenti/impegni -):

Valore: punti 15 per una somma ricompresa tra 2,5 e 5
Punti 10 per una somma ricompresa tra 1 e 2,4
Punti 5 per una somma fino a 0.99.

Art. 4 Retribuzione di posizione

L'importo della retribuzione di posizione di cui all'art. 44 CCRL 7.12.2006 viene determinato tenendo conto del punteggio attribuito alla posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 3, secondo il seguente schema:

POSIZIONE	PUNTEGGIO		VALORE ECONOMICO DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
	DA	A	
Fascia A	130	150	€10.350,00
Fascia B	110	129	€ 9.200,00
Fascia C	100	109	€ 8.000,00
Fascia D	90	99	€ 6.500,00
Fascia E	70	89	€ 5.200,00
Fascia F	50	69	€ 4.150,00

Fermo restando l'importo massimo determinato contrattualmente, al dipendente che per particolari e straordinarie esigenze di servizio venga incaricato della contestuale titolarità di due posizioni organizzative, competerà un incremento della retribuzione di posizione nella misura del 20% della fascia più elevata di appartenenza;

La suddetta indennità viene corrisposta mensilmente nella misura di 1/13 del totale annuo spettante, assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario, per un numero pari a 120 ore annue, nonché tutte le indennità correlate ad incarichi o funzioni, fatte salve quelle di cui al primo comma dell'art. 44 CCRL 7.12.2006 e trova copertura nelle risorse di bilancio dell'ente.

Art. 5

Affidamento degli incarichi di posizione organizzativa

L'incarico di posizione organizzativa viene conferito dal dirigente da cui la posizione dipende tenendo conto, rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale, gestionale ed organizzativa ed esperienza acquisita del personale appartenente alla Categoria D, PLB e PLC, per un periodo minimo non inferiore ad un anno e massimo non superiore a 5 anni, rinnovabili.

Sono esclusi dall'incarico di posizione organizzativa i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 6

Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

I dipendenti incaricati della responsabilità di posizione organizzativa attuano gli obiettivi, i programmi ed i compiti loro affidati annualmente, con autonomia gestionale ed organizzativa, nel rispetto delle direttive fissate dal Dirigente, che resta comunque responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti.

Ai titolari di posizione organizzativa il dirigente o il direttore generale affida un ambito autonomo di competenze e la direzione del personale ad esso assegnato, delegando loro espressamente la competenza alla realizzazione degli obiettivi assegnati con l'atto di conferimento dell'incarico. Per tali finalità essi organizzano le risorse umane assegnate, programmandone il lavoro, i tempi e le priorità nell'esecuzione dei compiti, provvedendo anche ad autorizzarne le assenze dal servizio.

I titolari di posizione organizzativa svolgono i compiti e le funzioni assegnate o delegate dal dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico, sono responsabili dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza ed adottano gli atti finali, anche aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni, di tutti i procedimenti necessari alla realizzazione dei progetti loro assegnati, di cui sono responsabili, salvo diversa ed espressa indicazione del dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico.

Non può comunque essere delegata ad un incaricato di posizione organizzativa l'adozione di atti relativi:

- a) alla valutazione del personale;
- b) a procedimenti disciplinari.

Non può essere altresì attribuita la funzione di sostituzione del dirigente a qualsiasi titolo assente.

Art. 7

Valutazione dell'attività svolta

Retribuzione di risultato

I risultati conseguiti da ogni posizione organizzativa nell'ambito degli obiettivi alla stessa assegnati, sono soggetti a valutazione annuale al fine della corresponsione della retribuzione di risultato, che viene fissata nella misura del 25% della retribuzione di posizione.

Il responsabile della valutazione finale è il dirigente della struttura cui la posizione organizzativa direttamente riferisce.

Il soggetto valutatore è il nucleo di valutazione

Le metodologie ed i criteri di valutazione sono i seguenti:

La valutazione annuale degli incaricati di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato farà riferimento per una parte al conseguimento dei risultati sugli obiettivi stabiliti (fattori di valutazione "di risultato" o di conseguimento dei risultati), per un'altra parte alle modalità lavorative adottate nel perseguimento degli obiettivi da parte degli incaricati di P.O., intese come capacità di assolvere la propria funzione, assegnando il 30% del giudizio alle modalità di perseguimento degli obiettivi ed il 70% al raggiungimento degli obiettivi stessi.

A) La valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi viene effettuata dal Dirigente in termini di efficacia, efficienza e qualità. Oltre che in forma descrittiva, la valutazione stessa sarà espressa in termini numerici assegnando un valore compreso tra 0 e 70.

B) La valutazione sulle modalità di perseguimento degli obiettivi farà riferimento ai seguenti fattori:

1) **capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro**, intesa come capacità di individuazione delle priorità, misurata in relazione al numero di servizi ed incarichi affidati

Ottima	punteggio 6
Buona	punteggio 4
Sufficiente	punteggio 2
Insufficiente	punteggio 0

2) **motivazione dei collaboratori**, intesa anche come capacità di mediazione e di dialogo, capacità di organizzazione, coordinamento e pianificazione del lavoro degli uffici

Ottima	punteggio 6
Buona	punteggio 4
Sufficiente	punteggio 2
Insufficiente	punteggio 0

3) **apporto personale specifico**, inteso come capacità di analisi e di sintesi dei problemi, capacità di risoluzione dei problemi, capacità di assumere decisioni

Ottima	punteggio 6
Buona	punteggio 4
Sufficiente	punteggio 2
Insufficiente	punteggio 0

4) **capacità di promozione e gestione del cambiamento**, inteso come disponibilità e capacità di affrontare e padroneggiare il cambiamento delle procedure e dei sistemi di lavoro, con particolare riferimento alla semplificazione ed alla comunicazione

Ottima	punteggio 6
Buona	punteggio 4
Sufficiente	punteggio 2
Insufficiente	punteggio 0

5) **spirito di collaborazione**, inteso come capacità di interagire con gli altri settori fornendo informazioni, collaborazione e suggerimenti per il miglioramento del servizio, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative

Ottima	punteggio 6
Buona	punteggio 4
Sufficiente	punteggio 2
Insufficiente	punteggio 0

La retribuzione di risultato è corrisposta in un'unica soluzione annuale in relazione al punteggio conseguito nella valutazione annuale sui risultati e sulle modalità di perseguimento degli obiettivi secondo il seguente schema:

Tipologia di valutazione	Punteggio (A + B)	% Percentuale retribuzione di risultato
Non positiva	Fino a 40 punti	Retribuzione di risultato pari a 0
Parzialmente positiva	Da 41 a 60 punti	Retribuzione di risultato pari al 15% dell'indennità di posizione percepita
Parzialmente positiva	Da 61 a 79 punti	Retribuzione di risultato pari al 20% dell'indennità di posizione percepita
Positiva	Da 80 a 100 punti	Retribuzione di risultato pari al ____ dell'indennità di posizione percepita

In caso di valutazione “non positiva” e conseguente contestazione del dipendente incaricato, sarà applicata la stessa procedura di “contraddittorio” già prevista in caso di revoca anticipata dell'incarico di cui al successivo articolo 8.

Art. 8 Revoca degli incarichi

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con provvedimento motivato, in relazione a:

- mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, ovvero tipologia di valutazione “non positiva”;
- grave o reiterata inosservanza delle direttive del dirigente di riferimento;
- grave o reiterata responsabilità per errori di gestione;
- provvedimento disciplinare superiore alla censura

Il dirigente della struttura, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della revoca, avvia un procedimento di contestazione in forma scritta e di confronto in contraddittorio, acquisendo le valutazioni del dipendente anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

L'incarico di posizione organizzativa può altresì essere revocato anticipatamente a seguito di intervenuti mutamenti organizzativi.

Art. 9

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa riferimento agli artt. 40, 41 e 44 del CCRL 7 dicembre 2006 ed al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

COMUNE DI GRADO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
dei titolari di Posizione organizzativa

Periodo oggetto di valutazione

Dipendente

VALUTAZIONE SULLE MODALITA' DI PERSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

	PUNTEGGIO
Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro intesa come capacità di individuazione delle priorità, misurata in relazione al numero di servizi ed incarichi affidati	(min.0 max 6)
Motivazione dei collaboratori, intesa anche come capacità di mediazione e dialogo, capacità di organizzazione, coordinamento e pianificazione del lavoro degli uffici	(min.0 max 6)
Apporto personale specifico inteso come capacità di analisi e sintesi dei problemi, capacità di risoluzione dei problemi, capacità di assumere decisioni	(min.0 max 6)
Capacità di promozione e gestione del cambiamento intesa come disponibilità e capacità di affrontare e padroneggiare il cambiamento delle procedure e dei sistemi di lavoro, con particolare riferimento alla semplificazione ed alla comunicazione	(min.0 max 6)
Spirito di collaborazione inteso come capacità di interagire con gli altri settori fornendo informazioni, collaborazione e suggerimenti per il miglioramento del servizio, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.	(min.0 max 6)
TOTALE (MAX 30)	

Dizionario punteggio della prestazione

0	Insufficiente	Prestazione inadeguata
2	Sufficienza	Prestazione in linea con le aspettative
4	Buono	Prestazione al di sopra delle aspettative
6	Ottimo	Prestazione di particolare rilievo

VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Raggiungimento obiettivi assegnati dal Dirigente	Valutazione globale (valutazione descrittiva in termini di efficacia, efficienza e qualità)	PUNTEGGIO (valore massimo 70)
Obiettivo 1: (descrizione)		
Obiettivo 2:		
.....		
.....		
TOTALE (max 70 punti)		

Tipologia di valutazione	Punteggio (A + B)	% Percentuale retribuzione di risultato
Non positiva	Fino a 40 punti	Retribuzione di risultato pari a 0
Parzialmente positiva	Da 41 a 60 punti	Retribuzione di risultato pari al 15% dell'indennità di posizione percepita
Parzialmente positiva	Da 61 a 79 punti	Retribuzione di risultato pari al 20% dell'indennità di posizione percepita
Positiva	Da 80 a 100 punti	Retribuzione di risultato pari al ____ dell'indennità di posizione percepita

Data.....

Il Dirigente

Note: