



***REGOLAMENTO
PER L'ISTITUZIONE, CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE DEGLI
INCARICHI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE***

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ARTICOLO 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

- a) Sono istituite posizioni organizzative di cui al comma 1 dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018;
- b) L'istituzione delle posizioni organizzative di direzione di strutture organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 e delle posizioni organizzative di cui alla lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018, con la relativa graduazione è effettuata sulla base della struttura organizzativa approvata con delibera Presidenziale e successivamente assegnati con atti organizzativi conseguenti elaborati da ogni singolo direttore di Area, come previsto dagli artt. 6 e 7 del Regolamento di organizzazione.
- c) La istituzione delle posizioni organizzative è deliberata dal Presidente su proposta del Segretario (o del Direttore Generale se tale figura è stata istituita) che acquisisce le osservazioni e/o richieste dei singoli Direttori di Area.

ARTICOLO 2 - I criteri per la graduazione di incarichi di posizione organizzativa

a) Una volta deliberata l'istituzione delle posizioni, la metodologia di valutazione delle fasce si basa sull'assegnazione di un punteggio che permette alle posizioni assegnate alle aree di essere inserite in una determinata fascia a cui sarà attribuito un valore economico. L'Ente, per le posizioni organizzative di direzione di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 (gestionali) , ha stabilito di fissare due fasce di punteggio che vanno da:

1° fascia da punti 7.000 a 10.000

2 °fascia da punti 0 a 6.999

Per le posizioni organizzative di cui alla lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 destinatari di Alta Professionalità, L'Ente ha stabilito di fissare una sola fascia.

b) I criteri per la valutazione delle posizioni organizzative, utilizzati, partono dalla considerazione delle tre categorie già ampiamente citate ed elencate dal contratto collettivo nazionale;

- 1) collocazione nella struttura;
- 2) responsabilità e compiti di ogni Area/servizio/ufficio;
- 3) complessità organizzativa.

I criteri di cui sopra, sono suddivisi in più componenti di valutazione quali categorie-piani e fattori di valutazione (come evidenziato nella tabella allegata), ai quali sono attribuiti dei coefficienti, in percentuale per quanto riguarda le categorie e pieni per quanto riguarda i fattori di valutazione.

Nella griglia di esposizione delle valutazioni, sono elencati i singoli elementi di valutazione.

La media dei punti dei fattori di valutazione, moltiplicata per la percentuale della propria categoria, dà il totale punti della categoria. La somma di tutti i totali punti categoria, dà il totale punti della posizione.

L'organismo di valutazione (O.I.V.), (ovvero il Segretario ovvero il Direttore generale) procede alla concreta applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative.

La graduazione è aggiornata tutte le volte che un'area sia interessata da modifiche organizzative

La misura dell'indennità di posizione è determinata sulla base del punteggio ottenuto nell'applicazione dei criteri come sotto riportati.

Calcolati i risultati finali delle graduazioni delle posizioni si individuano le fasce di appartenenza, alle quali sarà attribuito il relativo valore economico. Nella parte che segue si esamineranno le singole categorie dei fattori di valutazione.

La tabella "A" allegata alla presente relazione, fornisce tutti i dati necessari per capire il sistema di calcolo. In particolare da le descrizioni dei fattori di valutazione, per mezzo delle quali si potranno attribuire i valori che consentiranno di determinare il risultato della valutazione. In ogni caso sembra utile fornire una descrizione delle categorie esaminate.

A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

La valutazione di questo criterio prende in esame il modello organizzativo dell'Amministrazione Provinciale di Terni deliberato con atto Presidenziale, integrato dalle micro - organizzazioni elaborate e presentate dai Direttori delle Aree.

B) RESPONSABILITÀ E COMPITI DI OGNI AREA SERVIZIO UFFICIO

Più categorie, piani e fattori di valutazione fanno parte del criterio legato alla responsabilità gestionale. In particolare questa metodologia ha preso in esame le seguenti variabili:

- a) **Professionalità**, comprende nei piani le conoscenze richieste dalla posizione, che a sua volta distingue i fattori di valutazione cui attribuire i punteggi in conoscenze di tipo tecnico, giuridiche, gestionali. A questa categoria è stata assegnata una percentuale di ricalcolo del 20% dato che la valutazione si basa su fattori che ordinariamente tutti i servizi nella loro responsabilità gestionale presentano in maniera omogenea.
- b) **Responsabilità**, si attribuisce la percentuale del 30%. Nei piani di valutazione sono comprese la responsabilità giuridico formale, economica, organizzativa. Questa categoria, presa in esame, da la dimensione e la responsabilità economica-organizzativa della posizione, che dipende da fattori di valutazioni quali:
Risorse finanziarie complessivamente gestite, numero dei dipendenti e delle posizioni direttive comprese nella dotazione organica.

C) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

La **complessità direzionale** è ritenuta la categoria più importante nella scala delle categorie prese in esame per la valutazione delle posizioni dirigenziali. Ad essa è infatti attribuita la percentuale del 40%. I piani di valutazione ricompresi nella categoria sono variabili che danno la dimensione dell'efficacia dell'azione del servizio, e quindi dell'Immagine dell'Ente, rendendo evidenti finalità, importanza, efficienza. Questa categoria si divide nei seguenti piani e fattori di valutazione:

- Complessità tecnico operativa, che prevede il grado di disomogeneità delle attività, il grado di variabilità delle attività, il quadro dei vincoli di contesto;
- Relazioni interne, che si basano sul quadro degli interlocutori istituzionali, e i collegamenti con il resto della struttura;
- Relazioni esterne, che aprono i loro orizzonti verso relazioni con altre Istituzioni e con i destinatari delle prestazioni;
- Fabbisogni di innovazione, nei processi e nelle procedure.

Ultima categoria sia per percentuale sia per elencazione e la **Strategicità del servizio**. A questa variabile è stato assegnato un peso del 10%. E' un fattore importante nella valutazione delle posizioni. Può funzionare come elemento di correzione o di riequilibrio nel calcolo totale. Il piano di valutazione proposto è quello della criticità rispetto al programma Presidenziale.

D) VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ART. 15 CCNL 21/05/2018

La quantificazione del valore economico da attribuire alla retribuzione di posizione e di risultato verrà stabilito al momento della individuazione del numero di posizioni organizzative istituite con atto del Presidente. Le stesse posizioni saranno inserite nelle fasce previste dal presente regolamento a seguito della valutazione effettuata con i criteri di cui sopra, dall'O.I.V. dell'Ente.

FASCE	RETRIBUZIONE	CLASSI DI COEFFICIENTI
1° FASCIA	€.	DA 7.000 A 10.000 PUNTI
2° FASCIA	€.	DA 0 A 6.999 PUNTI

LE FASCE RETRIBUTIVE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI ALTE PROFESSIONALITA'

FASCE	RETRIBUZIONE
FASCIA UNICA	€.

Alla retribuzione di risultato, sarà destinata una percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste e sarà corrisposta alla fine del percorso di valutazione.

Schema per l'attribuzione a ciascun fattore

CATEGORIA	PIANO DI VALUTAZIONE	FATTORE DI VALUTAZIONE	SCALA DI VALUTAZIONE			
			GRADO A PUNTI 25	GRADO B PUNTI 50	GRADO C PUNTI 75	GRADO D PUNTI 100
Professionalità necessaria (peso 20%)	Conoscenze necessarie	tecnico	non sono richieste particolari conoscenze	richieste conoscenze in un ambito disciplinare	richieste conoscenze in due ambiti disciplinari	richieste conoscenze in più ambiti disciplinari
		giuridico	conoscenza di base della normativa generale di riferimento	conoscenza approfondita della normativa generale di riferimento	conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato	conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato ed ad altri ambiti
		gestionale	conoscenze gestionali di base	conoscenze gestionali approfondite	conoscenze gestionali su tematiche evolute	conoscenze gestionali componente dominante della professionalità
Responsabilità (peso 30%)	Responsabilità giuridico formale	Giuridica – Amm.va – Civile e Penale	limitata assunzione di responsabilità verso terzi	prevalenza attività con responsabilità verso terzi	significativo grado di rischio connesso alle funzioni	rilevanti responsabilità individuali verso terzi
	Responsabilità economica	Risorse Finanziarie Gestite	Fino a 200 mila	da 200 a 500 mila	da 500 mila a 1 milione	oltre 1 milione
	Responsabilità organizzativa	Servizi coordinati	Fino ad 1	Da 1 a 3	da 3 a 5	oltre 5
n. dipendenti in dotazione organica		Fino a 5	da 5 a 10	da 10 a 15	oltre 15	
Complessità direzionali (peso 40%)	Complessità tecnico operativo dell'attività	Grado di disomogeneità delle attività	attività appartenenti ad un ambito di intervento	attività appartenenti a più ambiti omogenei di intervento	attività appartenenti a più ambiti differenziati di intervento	attività altamente diversificate
		Grado di variabilità dell'attività	prevalenza di attività stabili e ripetitive	presenza significativa di attività non programmabili	frequente presenza di problematiche nuove	quadro dell'attività in continua evoluzione
		quadro dei vincoli di contesto	presenza di un contesto debolmente vincolato	contesto con vincoli significativi di carattere formale	contesto con vincoli significativi sull'acquisizione e e impiego di risorse	Contesto altamente vincolato sul piano formale e delle risorse

CATEGORIA	FATTORE DI VALUTAZIONE	SCALA DI VALUTAZIONE				
		GRADO A PUNTI 25	GRADO B PUNTI 50	GRADO C PUNTI 75	GRADO D PUNTI 100	
CATEGORIA	Relazioni Interne	Collegamenti con il resto della struttura	Relazioni deboli e discontinue con la struttura	Relazioni forti e continue con almeno tre posizioni organizzative	Relazioni forti e continue con almeno sei posizioni organizzative	Relazioni forti e continue con almeno nove posizioni organizzative
	Relazioni esterne	Relazione con altre istituzioni	Relazioni non significative	Collegamento sistematico con almeno una istituzione	Collegamento sistematico con molteplici istituzioni	Dipendenza dei risultati dalla gestione di una rete di relazioni con istituzioni
		Relazioni con i destinatari delle prestazioni	Contatti sporadici	Collegamento sistematico e continuo con i destinatari	Gestione di un quadro di relazioni con destinatari differenziati	Assorbimento nell'attività di relazione con i destinatari
	Fabbisogno di innovazione	Fabbisogno d'innovazione nei processi	Processi amministrativi consolidati	Esigenze di revisione parziale dei processi e delle procedure	Esigenze di ridefinizione complessiva dei processi e delle procedure	Continuo intervento di modifica dei processi e delle procedure
Strategicità (peso 10%)	Criticità rispetto al programma del Presidente		Normale rilevanza rispetto al programma	Significativa rilevanza rispetto al programma	Posizione critica rispetto al programma	Posizione strategica rispetto al programma

ARTICOLO 3 - I criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

- a) Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 possono essere conferiti solamente a dipendenti di categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000;
- b) Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti con cadenza che va da un minimo di un anno ad un massimo di tre anni, sulla base dei seguenti criteri:
- 1) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - 2) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
 - 3) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
 - 4) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
- c) Le Posizioni organizzative individuate e assegnate alle Singole Aree, con atto del Presidente, saranno conferite dai rispettivi Direttori di Area, con apposito incarico, a seguito della relativa selezione tra i dipendenti della propria AREA, appartenente alla cat. D idonei a ricoprire l'incarico relativo alla Posizione Organizzativa lettere a) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 e alla lettera b) Alta Professionalità sulla base dei seguenti criteri:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI DIREZIONE DI STRUTTURE lettere a) articolo 13 CCNL

1) TITOLO DI STUDIO

- | | | | |
|--|-------|---|---|
| a) Possesso del diploma di laurea attinente alla posizione da ricoprire | punti | - | 5 |
| b) Possesso del diploma di laurea non attinente alla posizione da ricoprire | punti | - | 3 |
| c) Possesso del titolo di studio inferiore alla laurea attinente al posto da ricoprire | punti | - | 1 |

d) Possesso del titolo di studio inferiore alla laurea non attinente al posto da ricoprire punti - 0

2) ESPERIENZA

- a) esperienza di almeno 3 anni in posizione organizzativa o alta professionalità attinente punti 8
b) esperienza di almeno 3 anni in posizione organizzativa o alta professionalità non attinente punti 6
c) esperienza di almeno 4 anni in Cat. D attinente punti 5
d) esperienza di almeno 4 anni in Cat. D non attinente punti 3

3) ALTRI TITOLI

- a) Valutazione del curriculum personale e professionale attinente alla posizione da ricoprire punti 5
b) attitudine all'affidamento dell'incarico rilevato o adeguatamente motivato dal Direttore punti 3
c) Possesso di Master Universitari di II livello attinenti alla posizione da ricoprire se non valutati nel curriculum punti 2
d) Possesso di Master Universitari di I livello attinenti alla posizione da ricoprire se non valutati nel curriculum punti 0,50

POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI ALTA PROFESSIONALITA'

lettera b) articolo 13 CCNL

1) TITOLO DI STUDIO

- a) Possesso del diploma di laurea attinente alla posizione da ricoprire punti - 5
b) Possesso di Master Universitari di II livello attinenti alla posizione da ricoprire punti - 3
c) Possesso di Master Universitari di I livello attinenti alla posizione da ricoprire punti - 1
c) Iscrizione ad albi professionali attinenti alla posizione da ricoprire punti - 3

2) ESPERIENZA

- a) esperienza di almeno 3 anni in posizione organizzativa o alta professionalità attinente punti - 6
b) esperienza di almeno 3 anni in posizione organizzativa o alta professionalità non attinente punti - 4
c) esperienza di almeno 4 anni in posizione organizzativa o alta professionalità attinente punti - 3
d) esperienza di almeno 4 anni in posizione organizzativa o alta professionalità non attinente punti - 2

3) ALTRI TITOLI

- a) Valutazione del curriculum personale e professionale attinente alla posizione da ricoprire punti 5
b) attitudine all'affidamento dell'incarico rilevato o adeguatamente motivato dal Dirigente punti 3

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti e possono essere rinnovati dai Direttori di Area con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui ai punti precedenti.

ARTICOLO 4 –Revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1) La revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:

- a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
b) Valutazione negativa dell'attività svolta.

- 2) Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo. Si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nell'area o che ne modificano radicalmente le attribuzioni;
- 3) La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100° ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente;
- 4) Il dipendente può chiedere al Segretario (ovvero al direttore generale) il riesame di tale provvedimento. Il Segretario (ovvero il direttore generale) può non accogliere la richiesta o invitare il direttore al suo riesame.

ARTICOLO 5 – Affidamento ad interim

L'affidamento di un interim di altro incaricato di posizione organizzativa comporta il riconoscimento di un'indennità aggiuntiva di risultato del valore massimo pari al 25% (dal 15 al 25 contratto) dell'indennità di posizione riconosciuta all'incaricato sostituito.

ARTICOLO 6 – Le relazioni sindacali.

Il contenuto del presente regolamento è stato oggetto di informazione preventiva e di confronto ai sensi dell'art.5, comma 3, lett.,b) d) ed e) del CCNL 21/05/2019 per le parti relative al conferimento ed alla revoca e alla gradazione degli incarichi di posizione organizzativa. Sarà oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art.7 comma 4,lett.J, del CCNL 21/05/2018 la correlazione tra i compensi di cui all'art.18, comma 1, lett.h) e la retribuzione di risultato.