

***LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI
TRAPANI***

**REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE,
IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**

PREMESSA

A seguito della disciplina introdotta dal vigente CCNL occorre definire i criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative, che formano oggetto di istituzione dell'Area delle Posizioni Organizzative la valutazione delle posizioni attiene al ruolo organizzativo necessario all'ente, pertanto la valutazione apprezzerà la posizione, non la persona che l'occuperà. Tale valutazione è infatti precedente all'attribuzione degli incarichi.

La procedura prevede che il Dirigente pesi il valore della posizione e la conferenza dei dirigenti formuli una proposta all'Organo competente, ai fini della graduazione di tutte le posizioni organizzative dell'ente.

La proposta dei Dirigenti viene esaminata dall'Organo competente ed inserita nel provvedimento che definisce l'assetto macro-organizzativo dell'Ente.

Si potranno avere così posizioni organizzative più o meno pesanti cui corrispondono valori economici diversi.

Sulle posizioni istituite, i Dirigenti conferiscono i relativi incarichi a tempo determinato per un periodo massimo di anni tre, salvo i casi di revoca.

Le posizioni sono connesse all'organigramma, pertanto qualsiasi sua modifica può comportare variazioni nel loro peso, fino alla loro soppressione, con conseguente modifica d'incarico al responsabile.

Art. 1

INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative del Libero Consorzio Comunale di Trapani sono individuate in quelle particolari posizioni che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- 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.

Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL 21 maggio 2018.

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Art. 2

CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per il conferimento degli incarichi ai dipendenti l'Ente terrà conto - rispetto alle 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 della categoria D.

Considerate le caratteristiche peculiari della tipologia, i criteri per l'individuazione dei titolari devono tenere conto della capacità di leadership degli stessi, intesa come capacità di creare un ambiente razionale idoneo al conseguimento degli obiettivi.

In tale contesto assumono particolare rilievo le attitudini, la propensione al lavoro per obiettivi e l'esperienza professionale acquisita, come di seguito specificato:

Per la tipologia a)

(svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa):

Per la verifica del possesso e del livello delle attitudini e della capacità professionale si terrà conto degli esiti delle valutazioni medie in esito al ciclo della performance del triennio precedente all'esercizio nel quale si procede all'individuazione.

A) ATTITUDINI E CAPACITA' PROFESSIONALE: 30/100

- . capacità di esaminare e scomporre in dettaglio i problemi, selezionandone ed aggregandone gli elementi essenziali;
- . capacità di rispettare i tempi assegnati;
- . capacità di affrontare e risolvere i problemi imprevisti;
- . capacità di costruire un ambiente di lavoro armonioso e collaborativo;
- . capacità di motivare i propri collaboratori, rendendoli partecipi degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa ed utilizzandone al meglio attitudini e potenzialità.

B) PROPENSIONE AL LAVORO PER OBIETTIVI: 30/100

- . capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impegno di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie) disponibili per il raggiungimento degli obiettivi;
- . capacità di pianificare il lavoro, articolandolo in fasi ed obiettivi, verificandone continuamente lo sviluppo;
- . capacità di lavorare in gruppo, intesa come capacità di partecipazione per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

Per la verifica dell'esperienza professionale e dei requisiti culturali si terrà conto di quanto dichiarato nel curriculum e nell'istanza prodotta ai fini della procedura di individuazione.

C) ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA E REQUISITI CULTURALI: 40/100

Aver svolto l'incarico di P.O. nell'ambito dell'Amministrazione di appartenenza o in altri Enti pubblici e possedere titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione ovvero consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità.

Per la tipologia b):

(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.)

Per la verifica del possesso e del livello delle attitudini, delle capacità professionale e relazionale si terrà conto degli esiti delle valutazioni medie in esito al ciclo della performance del triennio precedente all'esercizio nel quale si procede all'individuazione.

A) ATTITUDINI E CAPACITA' PROFESSIONALE: 40/100

- . capacità di esaminare e scomporre in dettaglio i problemi, selezionandone ed aggregandone gli elementi essenziali;
- . capacità di soluzione dei problemi complessi e delle situazioni critiche;
- . capacità di rispettare i tempi assegnati;
- . capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento.

B) CAPACITÀ RELAZIONALE: 20/100

- . orientamento all'utenza interna all'ente;
- . disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

Per la verifica della professionalità specifica si terrà conto di quanto dichiarato nel curriculum e nell'istanza prodotta ai fini della procedura di individuazione.

C) PROFESSIONALITÀ SPECIFICA CORRELATA AL RUOLO: 40/100

- . titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione ed abilitazioni;
- . elevato grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali ed aggiornamento necessario.

Art. 3

REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Più precisamente, gli incarichi possono essere revocati nei seguenti casi:

- a) in caso di risultati negativi, per sopravvenuta valutazione inferiori a 60/100 punti o valutazione equivalente rispetto al massimo previsto;
- b) in caso di mutamenti organizzativi che portino alla soppressione o diversa graduazione della posizione organizzativa.

L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisirà in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, di cui all'art. 15 del CCNL del 21 maggio 2018, da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

La revoca avviene con provvedimento motivato del Dirigente a cui fa capo la P.O.

Art. 4

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione (che assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario) di cui all'art. 15 del CCNL 21 maggio 2018, a ciascuna posizione organizzativa è, in via preliminare, assegnato un punteggio, sulla base dei criteri di seguito esposti.

La pesatura delle posizioni organizzative è effettuata dal Dirigente prima dell'affidamento dell'incarico, tenendo conto dell'assetto organizzativo dell'ente approvato con deliberazione dell'Organo competente.

Il Dirigente deve tenere conto che, ai sensi del comma 2, dell'art. 15 del C.C.N.L. del 21 maggio 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.

L'importo minimo della Posizione Organizzativa verrà attribuito con un punteggio totale non inferiore a punti 40, mentre l'importo massimo verrà attribuito con un punteggio totale di almeno 100 punti.

Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati, pertanto, i valori variano da un importo minimo di €. 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti secondo un criterio di proporzionalità all'interno di ogni singola fascia:

FASCIA	RETRIBUZ. POSIZIONE	PUNTEGGIO
A - Complessità e strategicità massime	da € 12.001 a € 16.000	Da 80 a 100
B - Complessità e strategicità medie	da € 9.501 a € 12.000	Da 51 a 79
C - Complessità e strategicità minime	Da € 5.000 a € 9.500	Da 40 a 50

Per la tipologia a):

La graduazione, terrà conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Per la tipologia b):

La graduazione, terrà conto dello svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità a supporto degli organi decisionali e delle altre strutture organizzative di vertice anche in ambito strategico.

Ai fini della graduazione delle suddette attività, acquistano rilievo l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione e consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum:

Al fine di procedere alla pesatura delle posizioni organizzative i dirigenti faranno riferimento alla scheda allegata al presente regolamento, applicabile ad entrambe le tipologie.

Come sancito dal comma 6 dell'art. 15 del CCNL del 21 maggio 2018, 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 in misura del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Art. 5

RACCORDO TRA PESATURA E VALORE ECONOMICO DELLA RELATIVA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La somma complessiva per le indennità di posizione scaturisce dalla sommatoria delle pesature delle singole posizioni organizzative dell'Ente.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare e fermo restando l'importo minimo stabilito dal CCNL.

L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative sono a carico del Bilancio, determinate secondo quanto stabilito dall'art. 67, comma 1 del CCNL 21.5.2018.

L'eventuale incremento delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative è oggetto di contrattazione decentrata ex art. 7, comma 4, lettera u) CCNL 21.5.2018, ove implicante una riduzione del fondo di cui all'art. 67, al fine dell'osservanza dei limiti normativi relativi al contenimento della spesa di personale afferente alla componente accessoria.

Art. 6

COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Ai sensi dell'art. 18 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018, ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs.n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n. 446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Art. 7

ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento avrà la propria attuazione a seguito del primo provvedimento che definirà l'assetto macro-organizzativo dell'Ente, con conseguente rideterminazione della pesatura delle Posizioni Organizzative già conferite all'atto dell'entrata in vigore del regolamento medesimo.

SCHEDA GRADUAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

Denominazione della Posizione:

Funzioni e competenze afferenti la Posizione:

Struttura/Dirigente di riferimento:

Individuazione requisiti particolari:

Tipologia: (selezionare la tipologia)

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.

Valutazione Posizione

Fattori valutativi	Punteggio assegnato
a) Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali)	Max punti 20
b) Autonomia decisionale (eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento)	Max punti 20
c) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	Max punti 15
d) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1. grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 2. aggiornamento necessario.	Max punti 20
e) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne	Max punti 15
f) Numero delle risorse umane assegnate: Fino a 9 Da 10 a 19 Da 20 a 29 Oltre 29	Punti 3 Punti 6 Punti 8 Punti 10
Totale punti	

Retribuzione di posizione – pesatura economica	€ _____
--	---------