



COMUNE DI SOVERATO

REGOLAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SISTEMA DI GRADUAZIONE

**L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI PER
L'APPREZZAMENTO AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE .**

Art 1 - Premessa . Ai sensi degli artt. 8 e segg. del CCNL 31.03.1999 e dell'art. 15 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni ed Autonomie Locali L'ente istituisce l'Area delle Posizioni Organizzative. Le Posizioni sono connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente. Qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso", fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di Posizione Organizzativa. Il CCNL lascia, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, imponendo esclusivamente che le Posizioni Organizzative devono essere "graduate", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta. Gli stessi criteri a loro volta possono essere scomposti in variabili ed indicatori. L'organo competente alla graduazione è l'Organismo Indipendente di Valutazione che effettuerà la valutazione a "sedia", vuota, ovvero a valutare la posizione e non la persona che la occupa. L'esito della valutazione, ovvero la proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, viene approvata dalla Giunta comunale.

§ 2 - Area delle Posizioni Organizzative Nel rispetto dei criteri contenuti nelle disposizioni seguenti sono istituite, presso il Comune di Soverato, posizioni di lavoro caratterizzate dalla assunzione diretta di responsabilità di prodotto e risultato ai sensi dell'art. 8 del CCNL 31.03.1999 del comparto Regioni ed Autonomie Locali. Coincidenti con l'Unita di massima dimensione organizzativa dell'Ente. L'Ente determina, considerando le sue dimensioni, le risorse del proprio bilancio e la sua struttura organizzativa, il numero delle posizioni organizzative, nonché il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari. L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene all'interno delle singole Unità organizzative con le seguenti modalità: a) con provvedimento del Sindaco ai sensi e per gli effetti degli artt. 50 e 109 del D. Lgs. n° 267/2000 che attribuisce al capo dell'amministrazione il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.

3 Criteri di valutazione delle Posizioni Organizzative Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione a ciascuna posizione organizzativa in via preliminare viene assegnato un punteggio, sulla base dei criteri di cui al presente regolamento. La Giunta comunale, sulla base della proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, con la quale si procede alla graduazione della rilevanza delle singole posizioni organizzative, nel rispetto dei criteri fissati nel presente regolamento, fissa il valore economico delle posizioni organizzative in funzione della seguente graduazione. La valutazione è condotta, in via generale, con cadenza annuale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione. Ferma restando la soglia di retribuzione minima pari a € 5.165,00, la retribuzione di posizione massima percepibile sarà collegata al massimo punteggio ottenibile. Es.: retribuzione di posizione massima percepibile € 12.911,42 : punteggio massimo percepibile 230 = valore punto 56,136, questo moltiplicato il punteggio ottenuto, esempio 180, determina la retribuzione di posizione, pari a € 10.104,48. E' fatto divieto. all'Amministrazione Comunale, di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni organizzative obiettivamente non equiparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità. E' facoltà dell'ente convenzionare personale di altre Amministrazioni. In tal caso la retribuzione di posizione complessivamente percepibile tra gli Enti convenzionati dal dipendente è di € 16.000,00. Mentre la retribuzione di risultato, a valutazione positiva, oscillerà tra il 10 e il 30% della retribuzione di posizione assegnata. Resta inteso che sia la retribuzione di posizione che quella di risultato saranno suddivise tra gli enti in funzione delle ore di lavoro settimanali rese dal dipendente sulla base delle ore convenzionate, ovvero 36 ore . I sindaci di ciascun Ente, previo accordo in conferenza dei Sindaci. definiscono nei rispettivi decreti l'ammontare della retribuzione di posizione, nel rispetto di quanto si andrà a stabilire nella convenzione.

§ 4 - Criteri di individuazione dei titolari di Posizione Organizzativa

Le posizioni organizzative, presso il Comune di Soverato, sono assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nella categoria "D". I titolari di Posizione organizzativa sono individuati, prevalentemente, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) Posizione giuridica posseduta all'interno della categoria D;
- b) Funzioni ed attività da svolgere;
- c) Natura, caratteristiche dei programmi da realizzare e propensione al lavoro per obiettivi;
- d) Requisiti culturali posseduti;
- e) Attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisita;

L'individuazione dovrà avvenire con provvedimento debitamente motivato con riferimento ai criteri sopra indicati.

§ 5 - Durata, rinnovo e revoca dell'incarico Gli incarichi di posizione organizzativa non possono essere di durata superiore ad anni 5 (cinque), ovvero per la durata stabilita nell'atto di nomina e comunque non oltre il mandato del Sindaco. Alla scadenza gli incarichi cessano automaticamente, salvo espresso rinnovo con formale provvedimento del Sindaco. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato per le seguenti cause:

1. intervenuti mutamenti organizzativi;
2. inosservanza delle direttive del Sindaco;
3. risultati negativi oggetto di specifico accertamento.

Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco. L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa e di responsabilità dell'Unità organizzativa di massima dimensione. 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;
4. eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.

Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il Sindaco per il tramite del Segretario comunale, 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.

6 - Orario di lavoro Al dipendente incaricato delle posizioni organizzative è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali in caso di full time da calcolarsi su base mensile. Nel caso in cui il dipendente titolare di posizione organizzativa sia a part time lo stesso deve garantire le ore minime riferite al part time stesso. Ai medesimi dipendenti si applicano tutte le categorie di permessi in essere e le forme di riduzione dell'orario previste per Legge o per CCNL ad esclusione del recupero dell'orario straordinario, feriale, notturno e festivo. Nel caso in cui il titolare di Posizione organizzativa, alla fine del mese, abbia svolto un numero di ore inferiori al monte orario d'obbligo mensile, non giustificato da permessi (permessi, ferie, malattie nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti), si procederà alla detrazione sullo stipendio di un importo pari al valore contrattuale delle ore effettuate in meno. I titolari di Posizione organizzativa sono a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per le esigenze connesse alla funzionalità affidatagli.

7 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative Il sistema di valutazione prevede l'individuazione di CRITERI che a loro volta si scompongono in fattori, criteri, elementi di valutazione, sotto elementi di valutazione, indicatori e punteggi collegati a ciascun indicatore.

FATTORI DI VALUTAZIONE

- A) Complessità organizzativa
- B) Complessità gestionale
- C) Complessità specialistica
- D) Responsabilità

A) Complessità organizzativa

Criteri	Elementi di valutazione		Punteggio max
Gestione delle risorse umane	Dipendenti T.I.		20
	a) Numero dei dipendenti	10	
	b) Livelli professionali/autonomia	10	

B) Complessità gestionale

Criteri	Elementi di valutazione		Punteggio max
Sistema delle relazioni	Ampiezza		30
	a) Interne	10	
	b) Esterne	10	
	c) Istituzionali	10	
	Frequenza		30
	a) Interne	10	
b) Esterne	10		
c) Istituzionali	10		

Criteri	Elementi di valutazione		Punteggio max
Sistema delle decisioni	Complessità	35	35
	Ampiezza	15	15

C) Complessità specialistica

Criteri	Elementi di valutazione		Punteggio max
Rilevanza	Conoscenze	30	30

D) Responsabilità

Criteri	Elementi di valutazione		Punteggio max
Sistema delle responsabilità	Rilevanza	70	70

RIEPILOGHI PUNTEGGI

<i>FATTORI</i>	<i>CRITERI</i>	<i>ELEMENTI DI VALUTAZIONE</i>	<i>PUNTI</i>	<i>PUNTI MAX</i>
Complessità Organizzativa	Gestione delle R.U.	Dipendenti T.I.	20	20
Complessità Gestionale	Sistema delle relazioni	Ampiezza	30	60
		Frequenza	30	
	Sistema delle decisioni	Complessità	35	50
		Ampiezza	15	
Complessità Specialistica	Sistema delle conoscenze	Rilevanza	30	30
Responsabilità	Sistema delle Responsabilità	Rilevanza	40	70
			30	
			TOTALE	230

A) Complessità organizzativa

Criteria	Elementi di valutazione	Sotto elementi di valutazione	Indicatori	Punti	Punteggio max	Punteggio max
Gestione delle risorse umane	Dipendenti T.I.	Numero dei dipendenti in servizio	Nessun dipendente	0	10	20
			Max 1 dipendenti	6		
			Max 2 dipendenti	7		
			Max 3 dipendenti	8		
			Max 4 dipendenti	9		
		Oltre 5 dipendenti	10			
		Livelli professionali/autonomia	Nessun dipendente	0	10	
			Dipendenti con basso livello professionale	6		
			Dipendenti con compiti esclusivamente esecutivi Categoria A			
			Dipendenti con medio basso livello professionale	7		
Dipendenti con compiti prevalentemente esecutivi Categoria B						
Dipendenti con discreto livello professionale	8					
Dipendenti con livello di autonomia operativa limitata Categoria B3						
Dipendenti con livello professionale più che sufficiente	9					
Dipendenti con sufficiente livello di autonomia Operativa Categoria C						
Dipendenti con elevato livello professionale	10					
Dipendenti con elevato livello di autonomia operativa Categoria D						

B) Complessità gestionale

Elementi di valutazione	Sotto elementi di valutazione	Indicatori	Punti	Punteggio max	Punteggio max
Criteri	Elementi di valutazione	Relazioni prevalentemente interne al Settore di competenza	1	10	30
			3		
			5		
			8		
			10		
			1		
			3		
			5		
			8		
			10		
Sistema delle relazioni	Ampiezza	Relazioni prevalentemente interne al Settore di competenza	1	10	30
		Relazioni prevalentemente interne al settore con modeste integrazioni con altri "Reparti" dell'Ente	3		
		Relazioni con altri Settore e con il vertice istituzionale dell'Ente con modeste attività di supporto, con incontri occasionali	5		
		Relazioni con altri Settore e con il vertice istituzionale dell'Ente con incontri frequenti e attività di supporto continuativo	8		
		Relazioni con altri Settore e con il vertice istituzionale dell'Ente con incontri frequenti e attività di supporto continuativo anche riferiti a contributi nelle fasi decisionali	10		
	Esterne	Sistema delle relazioni prevalentemente interne all'Ente e raramente esterne all'Ente	1	10	30
		Relazioni esterne all'Ente contenute, occasionali, di modesta entità e con pochi soggetti	3		
		Relazioni esterne all'Ente di media Complessità con trasferimento di dati e informazioni	5		
		Relazioni esterne all'Ente ampie e significative con utenti con trasferimenti di dati e informazioni	8		
		Relazioni esterne all'Ente significativamente vaste finalizzate anche alla soluzione di problematiche complesse. Trasferimento di dati e informazioni	10		
Istituzionali	Carenza di relazioni verso soggetti istituzionali	1	10	30	
	Salvate relazioni di scarsa rilevanza verso soggetti istituzionali	3			
	Relazioni relativamente significative tramite rapporti epistolari e tramite altri soggetti	5			
	Rapporti relazionali significativi anche di natura diretta con partecipazioni a comitati ed organismi deliberanti (di indirizzo)	7			
	Relazioni particolarmente ampie e assolute costantemente anche in relazione alla realizzazione di progetti inter istituzionali	10			

B) Complessità gestionale

Criteria	Elementi di valutazione	Sotto elementi di valutazione	Indicatori	Punti	Punteggio max	Punteggio max	
Sistema delle relazioni	Frequenza	<i>Interne</i>	Assenza di relazioni e/o relazioni cadenzate con frequenza mensile	1	10	30	
			Normalmente cadenzate con frequenza prestabilita settimanale	5			
			Incontri giornalieri	7			
			Più incontri nello stesso giorno	10			
			Assenza di relazioni e/o relazioni cadenzate con frequenza mensile	1			
		<i>Esterne</i>	Normalmente cadenzate con frequenza prestabilita settimanale	5			
			Incontri giornalieri	7			
			Più incontri nello stesso giorno	10			
			<i>Istituzionali</i>	Assenza di relazioni e/o relazioni cadenzate con frequenza mensile			1
				Normalmente cadenzate con frequenza prestabilita settimanale			5
	Incontri giornalieri	7					
	Più incontri nello stesso giorno	10					

B) Complessità gestionale

Criteria	Elementi di valutazione	Sotto elementi di valutazione	Indicatori	Punti	Punteggio max	Punteggio max	
Sistema delle decisioni	Complessità		I processi gestiti sono caratterizzati da una discreta Complessità in schemi di riferimento ben definiti per la cui attuazione sono necessarie conoscenze di base	4	35	50	
			I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di media Complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia	10			
			I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di significativa Complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia	15			
			I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevata complessità. Per l'esecuzione è necessario fare ricorso a modelli teorici sperimentali e non utilizzabili direttamente	20			
			I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevatissima complessità. Per l'esecuzione occorre introdurre modelli sperimentali di innovazione	35			
	Ampiezza		Processi decisionali	I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono scarsi ed i procedimenti sono sostanzialmente replicabili nel tempo	3	15	
				I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono discreti ed i procedimenti sono parzialmente replicabili nel tempo	6		
				I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono discreti ed i procedimenti presentano ampie sfere di soluzioni	10		
				I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono elevati ed i procedimenti presentano con problematiche variabili ed eterogenee	15		

C) *Complessità specialistica*

Criteria	Elementi di valutazione	Sotto elementi di valutazione	Indicatori	Punti	Punteggio max	Punteggio max
Sistema delle conoscenze		<i>Conoscenze richieste</i>	Il livello di conoscenze specialistiche previste per lo svolgimento dell'incarico sono discrete. Il grado di specializzazione occorrente per lo svolgimento dell'incarico è rilevante.	10	30	30
			Il livello di conoscenze specialistiche previste per lo svolgimento dell'incarico sono rilevanti.	20		
			Il livello di conoscenze occorrenti per lo svolgimento dell'incarico sono Plurispecialistiche.	30		

D) Responsabilità

Elementi di valutazione	Indicatori	Punti	Punteggio max	Punteggio max	
Sistema delle Responsabilità	Rilevanza	Finanziarie	Le risorse finanziarie assegnate sono limitate. Le Responsabilità afferiscono ad adempimenti normativi e regolamentari e comunque standardizzati. Le risorse finanziarie in entrata sono limitate e derivanti da processi standardizzati. La responsabilità di riscossione è affidata ad altri Settori	8	70
			Le risorse assegnate determinano discrete responsabilità e influenzano discretamente il livello di equilibrio di bilancio	10	
			Le risorse assegnate determinano ampi spazi di responsabilità e influenzano il livello di equilibrio di bilancio	20	
			Le risorse assegnate determinano ampie responsabilità e influenzano sensibilmente il livello di equilibrio di bilancio anche ai fini del patto di stabilità	40	
			Le responsabilità sono circoscritte alio svolgimento delle proprie mansioni con limitati ambiti discrezionali ed operativi. Il livello di coordinamento è basso.	8	
Tecnica-Organizzativa	Rilevanza	Finanziarie	I livelli di coordinamento afferiscono ad attività e funzioni diverse tra loro ma relativamente omogenee per natura ed obiettivi.	10	
			Il livello di coordinamento è significativo e le aree di responsabilità di presentano ampi ma con limitati margini di discrezionalità	15	
			I livelli di coordinamento afferiscono ad attività e funzioni diverse tra loro ma relativamente omogenee per natura ed obiettivi. Il livello di coordinamento è di direzione influenza anche altri Settori e le aree di responsabilità di presentano ampi e con rilevanti margini di discrezionalità	30	