



COMUNE DI MATERA
Città dei Sassi



**SETTORE ORGANIZZAZIONE E
GESTIONE DEL PERSONALE**

**REGOLAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**
(Artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31.03.1999; art.10 del CCNL del 22.01.2004)

Art 1- Area delle posizioni organizzative

L'area delle posizioni organizzative si identifica con l'insieme delle posizioni di responsabilità di livello sub dirigenziale, corrispondenti a particolari posizioni di lavoro per le quali è prevista l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, che si inseriscono nello schema organizzativo funzionale dell'Ente al fine dell'ottimizzazione della resa dei servizi o a supporto delle altre unità organizzative erogatrici di servizi.

Le posizioni organizzative costituiscono la tipologia direzionale interna a quei settori o uffici, la cui competenza, comprenda responsabilità gestionale di più materie fra loro distinte o di cui comunque si reputi opportuno, per ragioni di specializzazione, peculiare responsabilità, carico di lavoro od altro motivo, organizzare l'attività mediante apposita struttura.

I criteri generali che presiedono all'individuazione delle aree delle posizioni organizzative sono:

- 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 e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Art 2 - Classificazione aree delle posizioni organizzative

Nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative vengono individuate le seguenti tipologie:

a) posizione organizzativa a contenuto tipicamente gestionale e organizzativo, che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione secondo la classificazione sottoriportata:

sub 1) unità organizzative complesse, a contenuto pluridisciplinare, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

sub 2) unità organizzative semplici, a contenuto monotematico, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di alta professionalità che valorizza specialisti portatori di competenze elevate e innovative o che riconosce e motiva l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente.

Ai fini del presente regolamento si considerano figure di alta professionalità quelle riportate nella classificazione che segue:

sub 1) “specialisti”: gli specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;

sub 2) “ricercatori”: gli specialisti con particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

Art 3 - Individuazione e graduazione delle aree di posizione organizzativa e posizione di alta professionalità

La individuazione delle posizioni organizzative scaturisce dalla riorganizzazione degli uffici e dei servizi. Non si procede ad una nuova individuazione delle p.o. in caso di spostamenti di unità organizzative semplici e/o complesse della struttura organizzativa.

La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative è demandata alla contrattazione decentrata come da CCNL vigente.

Il Dirigente al Personale elabora una proposta per la graduazione delle p.o. sulla base dei criteri di cui all'allegato “A”.

La Giunta Comunale, con proprio atto, su proposta del Dirigente al Personale:

- a) approva il numero e la tipologia di posizioni organizzative;
- b) determina l'importo della retribuzione di posizione e la percentuale di retribuzione di risultato.

L'importo della retribuzione di posizione e di risultato può variare secondo quanto riportato nel seguente prospetto:

Riferimenti contrattuali	Tipologia	Corrispettivo economico
Art. 8 comma 1, lettera a) del CCNL 31/03/1999	Posizione di direzione e di gestione.	Retribuzione di posizione: da un minimo di 5.164,56 euro a un massimo di 12.911,42 per il risultato, da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione in godimento
Art. 8 comma 1, lettera b) del CCNL 31/03/1999, come definiti dall'art. 10, comma 2, lettera a) del CNL 22/01/2004	Posizione di alta professionalità (c.d. professional)	Retribuzione di posizione: da un minimo di 5.164,56 euro a un massimo di 16.000, per il risultato, da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento
Art. 8 comma 1, lettera c) del CCNL 31/03/1999 come definiti dall'art. 10, comma 2, lettera b) del CNL 22/01/2004.	Posizione di staff	Retribuzione di posizione: da un minimo di 5.164,56 euro a un massimo di 16.000, per il risultato, da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento

L'indennità di posizione annua lorda è corrisposta per 13 mensilità ed è destinata a remunerare la gravosità dell'incarico conferito ed il complesso delle responsabilità che ne derivano, secondo una corretta graduazione delle posizioni organizzative, al fine di favorire il più completo sviluppo degli effetti incentivanti e premianti, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiati mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.

Art. 4 - Modalità e criteri per il conseguimento degli incarichi

- 1) In relazione alle singole posizioni organizzative istituite secondo la classificazione di cui al precedente articolo 2) i dirigenti, nell'ambito delle loro competenze, come definito dall'articolo 107 del D. Lgs. 267/2000, determinano, utilizzando i criteri e le risorse definite dalla Giunta Comunale, il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa assegnati al Settore, in conformità ai principi generali stabiliti dalla vigente normativa anche contrattuale, al personale per lo svolgimento delle seguenti funzioni:
- di direzione di unità organizzative di particolare complessità (c.d. posizione di direzione e di gestione) – attività di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo (c.d. posizione di staff): personale in possesso di diploma di scuola media superiore classificato nella categoria D del medesimo Settore;
 - di contenuti di alta professionalità e specializzazione (c.d. posizione professional): personale in possesso di diploma di laurea e/o abilitazione professionale e/o iscrizione ad albo professionale classificato nella categoria D del medesimo settore ed esperienza maturata nella categoria D di almeno tre anni.
- 2) Nell'affidamento degli incarichi il Dirigente deve attenersi agli elementi di giudizio concernenti:
- la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare da parte delle posizioni organizzative formalmente istituite, tenendo conto della natura e della complessità delle competenze di ciascuna posizione;
 - i requisiti posseduti, nonché le attitudini, la capacità professionale ed esperienza acquisiti nell'incarico da ricoprire.

I criteri generali per l'attribuzione degli incarichi sono i seguenti:

- capacità e comportamenti organizzativi;
- esperienze professionali maturate nella categoria "D" e nelle p.o. per l'incarico da ricoprire nonché in base gli anni di servizio, nel medesimo settore;
- requisiti posseduti.

La ripartizione del punteggio generale tra gli elementi di valutazione è la seguente:

FATTORE 1	FATTORE 2	FATTORE 3	FATTORE 4
Capacità Comportamenti Organizzativi	Esperienze Professionali maturate	Requisiti culturali	TOTALE
Max 50 punti	Max 60 punti	Max 10	120

FATTORE 1: CAPACITA' E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI.

Rispetto al fattore 1 sarà cura del Dirigente di riferimento compilare una attestazione positiva, anche su abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo con l'attribuzione di un punteggio da 33 fino a un massimo di 50 punti.

SOTTO FATTORI	Punteggio max Attribuibile	Scala di valutazione	
INNOVAZIONE e sviluppo delle competenze. Capacità di realizzare gli obiettivi nuovi e originali assegnati e di promuovere i processi di cambiamento.	20	Eccellente punteggio	20
		Buona “	18
		Adeguate “	15
QUALITÀ dell'apporto personale. Capacità di ricercare dati e informazioni e di individuare le possibili linee di azione e proporre le conseguenti azioni	20	Eccellente punteggio	20
		Buona “	18
		Adeguate “	15
INTEGRAZIONE ED ADATTAMENTO Capacità di lavorare in gruppo e cooperare stabilendo positivi rapporti di collaborazione con persone anche di altri settori, per risolvere un problema e realizzare un progetto assegnato.	10	Eccellente punteggio	10
		Buona “	6
		Adeguate “	3
PUNTEGGIO MASSIMO	50		

FATTORE 2: ESPERIENZE PROFESSIONALI MATURATE IN BASE ALL'INCARICO DA RICOPRIRE

SOTTO FATTORI		PUNTEGGIO
ATTIVITA' precedentemente svolta inerente l'incarico di posizione organizzativa da ricoprire nel medesimo settore valutata in base agli anni di servizio	Punteggio attribuibile per anno fino ad un max di cinque anni 6	30
ATTIVITA' precedentemente svolta come posizione organizzativa in settori diversi da quello a cui si riferisce l'incarico da ricoprire valutata in base agli atti di servizio	Punteggio attribuibile per anno fino ad un max di cinque anni 2	10
Esperienza professionale acquisita, valutata in base agli anni di servizio svolti nel medesimo settore nel quinquennio precedente	Punteggio attribuibile per anno fino ad un max di cinque anni 4	20

FATTORE 3: REQUISITI CULTURALI

SOTTOFATTORI	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE PER TIPOLOGIA DI P.O.	
	- P.O. di direzione e gestione - P.O. di staff	- P.O. di alta professionalità
Diploma para universitario o laurea breve*	5	-----
Laurea*	7	-----
Diplomi riconosciuti di specializzazione successivi alla laurea, eventuale seconda laurea, corsi di formazione statali o regionali della durata minima di n°150 ore con valutazione finale positiva**	3	10

* Le due voci non sono cumulative. Vale solo il più alto titolo di studio conseguito. Può essere considerato un solo titolo per voce.

** La voce può essere cumulata ad un titolo di studio, ma si può prendere in considerazione un solo titolo culturale.

Nel caso di dipendenti che conseguano parità di punteggio, procederà il dipendente che avrà conseguito più punti nel macrofattore 2.

Gli elementi citati attengono ad aspetti soggettivi e oggettivi, che devono essere valutati con riferimento ai dipendenti del medesimo settore teoricamente destinatari degli incarichi, per la individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti.

La durata dell'incarico è di anni cinque.

- 3) I Dirigenti interessati conferiscono con proprio atto di gestione, assunto con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, gli incarichi di posizione organizzativa o di alta professionalità al personale di categoria D del proprio settore, in possesso dei requisiti di cui al presente art. 4 del regolamento.
- 4) Gli incarichi possono essere riconfermati nei confronti degli stessi soggetti che ne erano titolari, tenuto conto della valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 5 - Funzioni e competenze della posizione organizzativa e di alta professionalità

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Dirigente, le seguenti funzioni e competenze:

- a) gestione delle attività volte al raggiungimento dell'obiettivo o obiettivi assegnati;
- b) gestione delle risorse umane e strumentali assegnate dal Dirigente alla struttura di competenza;
- c) direzione risorse umane eventualmente assegnate.

Art. 6 - Assegnazione degli obiettivi

Dopo l'approvazione del PEG, il Dirigente assegna gli obiettivi che sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento.

Nelle more e fino all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione restano attribuiti gli obiettivi dell'attività ordinaria.

Art. 7 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Il personale incaricato delle posizioni di cui all'articolo 2 fruisce di un trattamento economico accessorio che si compone di due sole voci con la seguente denominazione:

• retribuzione di posizione;

• retribuzione di risultato

che vengono corrisposte in luogo di tutte le altre competenze accessorie e delle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, ivi compreso il compenso per il lavoro straordinario ed istituti sostitutivi di detto compenso (riposo compensativo) e per progetti di produttività, salvo le eccezioni previste dai contratti collettivi nazionali e riportate al comma 2.

- 1) Per il personale incaricato di posizione organizzativa le uniche deroghe all'omnicomprensività del trattamento economico riguardano:
 - gli incentivi di cui all'articolo 18 della legge n°109/1994 (articolo 20, comma 1, del CCNL del 01/04/1999);
 - i compensi di natura professionale a favore degli avvocati di cui all'articolo 69, comma 2, del D.P.R. 268/1987 (articolo 20, comma 1, del CCNL del 01/04/1999 e articolo 27 del CCNL 14/09/2000);
 - l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, lettera b) del CCNL 06/07/1995 (articolo 35 del CCNL 14/09/2000);
 - i compensi per lavoro straordinario elettorale (articolo 39 del CCNL del 14/09/2000 e articolo 16, comma 1, del CCNL del 05/10/2001);

- i compensi per prestazioni Istat (articolo 14, comma 5 del CCNL del 01/04/1999 e articolo 39 comma 2 del CCNL 14/09/2000);
 - compensi per l'incentivazione della lotta alla evasione ICI di cui all'articolo 3, comma 57, della legge n°662/1996 e articolo 59, comma 1, lettera p) del D. Lgs. n°446/1997 (articolo 8, comma 1, del CCNL del 05/10/2001);
 - compensi per l'esito positivo del contenzioso tributario di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto legge n°437/1996, convertito nella legge n°556/1996 (articolo 8, comma 1, del CCNL del 05/10/2001);
 - compensi per prestazioni straordinarie rese dal personale per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali, remunerate con risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti con provvedimenti adottati per far fronte alle suddette emergenze, con esclusione, pertanto, delle risorse eventualmente a diretto carico dei bilanci degli enti (articolo 40, comma 1, del CCNL 22/01/2004).
- 2) La disciplina prevista dall'articolo 10 del CCNL del 31/03/1999 e richiamata nei precedenti commi (secondo la quale il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato che assorbono ogni altra competenza accessoria e indennità, con le eccezioni previste al comma 1) è riferibile in via esclusiva agli incarichi attribuiti "ratione officii" e quindi ai soli incarichi che rientrano nei normali obblighi di lavoro e non possono comportare alcun compenso ulteriore rispetto alla normale retribuzione. Per gli incarichi non rientranti tra i compiti e doveri d'ufficio, trova applicazione la disciplina prevista dall'articolo 53 del D. Lgs. n°165/2001 e dalle disposizioni vigenti in tema di incompatibilità e di incarichi.

Art 8 - Valutazione dei risultati

La retribuzione di risultato viene attribuita annualmente su valutazione del dirigente che ha conferito l'incarico.

Entro trenta giorni dal termine dell'anno, il titolare di posizione organizzativa redige una relazione sull'attività svolta e sui risultati raggiunti, con riferimento agli indicatori individuati.

La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è la risultante di due distinte valutazioni espresse dal dirigente responsabile per un complessivo di max 100 punti:

- a. raggiungimento degli obiettivi (max 60 punti);
- b. comportamento organizzativo (max 40 punti);

I fattori presi in esame, con i punteggi a fianco di ciascuno di essi indicati, sono i seguenti:

A

Raggiungimento degli obiettivi

- | | | |
|-------------------|-------|----|
| - Eccellente..... | punti | 60 |
| - Buono..... | punti | 50 |
| - Adeguato..... | punti | 40 |

B

Comportamento organizzativo

- | | | |
|-------------------|-------|----|
| - Eccellente..... | punti | 40 |
| - Buono..... | punti | 30 |
| - Adeguato..... | punti | 20 |

La titolarità della valutazione spetta al dirigente del servizio interessato.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art 10 comma 3 del CCNL31.03.1999 e dell'art 10 comma 4 del CCNL 22.01.2004.

L'indennità di risultato viene corrisposta in base alla percentuale del punteggio conseguito cui corrisponde la percentuale della indennità da liquidare.

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

Art. 9 - Revoca dell'incarico di posizione organizzativa e posizione alta professionalità.

Durante il periodo di incarico, il Dirigente responsabile, a seguito di specifico accertamento di risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di posizione organizzativa, può revocare l'incarico affidato mediante atto scritto e motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio di cui al precedente articolo.

L'incarico di posizione organizzativa può essere altresì revocato dal Dirigente responsabile anticipatamente rispetto alla sua scadenza in caso di riorganizzazione degli uffici e dei servizi che abbia ridisegnato l'assetto organizzativo dell'ente. Non si procede ad una nuova individuazione delle p.o. in caso di spostamenti di unità organizzative semplici e/o complesse della struttura organizzativa.