



COMUNE DI MATERA
SEGRETERIA GENERALE
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

REGOLAMENTO AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(Artt. 13,14 e 15 del CCNL 21.05.2018)

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.430 del 10/10/2019

Art. 1- Disposizioni generali

Con il presente regolamento vengono disciplinati i criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa nonché i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, i fini dell'attribuzione della relativa indennità, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali del 21.05.2018.

Art. 2- Area delle posizioni organizzative

1. L'area delle posizioni organizzative si identifica con l'insieme delle posizioni di responsabilità corrispondenti a particolari posizioni di lavoro 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, servizi 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, 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 posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D.

Art. 3 - Classificazione aree delle posizioni organizzative

1. 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;

Art.4 - Individuazione e graduazione dell'area delle posizioni organizzative

1. 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.

2. Il Segretario Generale elabora una proposta per la graduazione delle p.o. sulla base dei criteri di cui all'allegato "A".

3. La Giunta Comunale, con proprio atto, su proposta del Segretario Generale:

- 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 – Art. 13 comma 1 lettera a) CCNL 21.5.2018	Posizione di direzione e di gestione	Retribuzione di posizione: da un minimo di 5.000,00 euro a un massimo di 16.000,00; per il risultato non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento nell'ente

4. 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. 5 - Modalità e criteri per il conferimento degli incarichi

1. In relazione alle singole posizioni organizzative istituite secondo la classificazione di cui al precedente articolo 3) i dirigenti, nell'ambito delle loro competenze, come definito dall'articolo 107 del D. Lgs. 267/2000, determinano il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa assegnati al Settore/Servizio, in conformità ai principi generali stabiliti dalla vigente normativa anche contrattuale, al personale per lo svolgimento delle funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità (c.d. posizione di direzione e di gestione): personale in possesso di diploma di scuola media superiore classificato nella categoria D del medesimo Servizio;

2. Per il conferimento degli incarichi il Dirigente deve attenersi, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, 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;
- le attitudini, la capacità professionale ed esperienza acquisiti nell'incarico da ricoprire;
- i requisiti culturali posseduti.

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 agli anni di servizio, nel medesimo settore/servizio;
- requisiti culturali posseduti.

3. 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		Eccellente punteggio	10
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	Buona “	6
		Adeguate “	3
PUNTEGGIO MASSIMO	50		

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

SOTTO FATTORI		PUNTEGGIO MAX
ATTIVITA' precedentemente svolta inerente l'incarico di posizione organizzativa da ricoprire nel medesimo settore/servizio 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/servizi diversi da quello a cui si riferisce l'incarico da ricoprire valutata in base agli anni 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/servizio nel quinquennio precedente	Punteggio attribuibile per anno fino ad un max di cinque anni 4	20

FATTORE 3: REQUISITI CULTURALI

SOTTOFATTORI	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE
	- P.O. di direzione e gestione
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

* 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/servizio teoricamente destinatari degli incarichi, per la individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti.

La durata dell'incarico è di anni tre.

4. 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 al personale di categoria D del proprio settore, in possesso dei requisiti di cui al presente art.5 del regolamento.

5. Gli incarichi possono essere riconfermati nei confronti degli stessi soggetti che ne erano titolari, tenuto conto della valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 6 - Funzioni e competenze della posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito 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.

Art. 7 - Assegnazione degli obiettivi

1. 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. 8 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il personale incaricato delle posizioni organizzative fruisce di un trattamento economico accessorio che si compone di due sole voci con la seguente denominazione:

✚ retribuzione di posizione;

✚ retribuzione di risultato

Per il personale incaricato di posizione organizzativa 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.

2. 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 ss.mm.ii. e dalle disposizioni vigenti in tema di incompatibilità e di incarichi.

Art. 8 – Criteri di graduazione delle posizioni organizzative

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione dei fattori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.

2. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

3. La graduazione delle posizioni organizzative avviene applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
4. La graduazione deve tenere conto della complessità, del contenuto pluridisciplinare o monotematico della posizione da ricoprire nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
5. Il giudizio sui singoli fattori di valutazione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio che va dal basso verso l'alto.
6. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
7. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato.
8. 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 la cui misura non può superare il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 9 - Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo di tre anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati, senza alcun limite, con le stesse modalità e formalità.

Art. 10 - Revoca dell'incarico.

1. Durante il periodo di incarico, in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale del dipendente con funzioni di posizione organizzativa, il Dirigente responsabile può revocare l'incarico affidato mediante atto scritto e motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio con l'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1, dovranno essere indicati i risultati non conseguiti.
- 3 L'atto di revoca comporta:
 - a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato.

Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa 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 da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 12 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore con la data di esecutività ovvero di immediata eseguibilità della deliberazione che lo approva.

Allegato A) Metodologia valutazione posizioni organizzative

1. Premessa

Dal testo delle disposizioni del CCNL comparto Funzioni locali 21.05.2018 che disciplinano la materia ed in particolare dall'art. 15, comma 2, si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio relativo alla indennità di posizione, deve essere correlato alla complessità nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
- 2) il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri";
- 3) tali parametri sono:
 - a. trasversalità (complessità relazionale)
 - b. complessità operativa ed organizzativa
 - c. livello di responsabilità
 - d. peso strategico nella struttura

Conseguentemente, ai fini della "pesatura" la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

2. Metodologia pesatura posizioni organizzative

Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso espresso in punti in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio. Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del *range* tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

Di seguito viene rappresentata l'articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

	punti
a. trasversalità (complessità relazionale)	25
b. complessità operativa ed organizzativa	40
c. livello di responsabilità	15
d. peso strategico nella struttura	20
totale	100

a. trasversalità (complessità relazionale) (max punti 25)

Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con gli utenti interni ed esterni.

i processi e le attività gestite dalla posizione implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni (sindaco, segretario generale, dirigenti, funzionari, enti territoriali e pubblici)	punti da 0 a 10
i processi e le attività gestite dalla posizione implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni (sindaco, amministratori, segretario generale, dirigenti, funzionari di p.o., revisori dei conti, nucleo di valutazione, enti territoriali e pubblici)	punti da 11 a 25

b. complessità operativa ed organizzativa (max punti 40)

Sono considerate la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita: all'ampiezza ed eterogeneità, alla professionalità e specializzazione, alla composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di p.o. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane

assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti a categorie D, con conseguente complessità gestionale e dalle risorse economiche assegnate;

Si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

b. 1 ampiezza ed eterogeneità (max punti 15)

la posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	punti da 0 a 7
la posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	punti da 8 a 12
la posizione richiede elevata eterogeneità/pluridisciplinarietà dei servizi assegnati	punti da 13 a 15

b. 2 professionalità e specializzazione (max punti 14)

la posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	punti da 0 a 6
la posizione richiede elevata complessità delle competenze attribuite	punti da 7 a 10
la posizione richiede specializzazione e molteplicità delle problematiche da affrontare	punti da 11 a 14

b. 3 risorse umane assegnate (max punti 9)

la posizione coordina direttamente risorse umane fino a n. 2 dipendenti dell'ente	punti 1
la posizione coordina direttamente risorse umane da n. 3 a n. 5 dipendenti dell'ente	punti 3
la posizione coordina direttamente risorse umane = o > di n. 6 dipendenti dell'ente	punti 4
la posizione coordina direttamente risorse umane di cat. D pari a n.1 dipendente dell'ente	ulteriori punti 2
la posizione coordina direttamente risorse umane di cat. D da n.2 a n.4 dipendenti dell'ente	ulteriori punti 4
la posizione coordina direttamente risorse umane di cat. D = o > di n.5 dipendenti dell'ente	ulteriori punti 5

b. 4 risorse economiche assegnate (max punti 2)

la posizione gestisce annualmente risorse economiche < 700.000,00 euro	punti 1
la posizione gestisce annualmente risorse economiche > 700.000,00 euro	punti 2

c. livello di responsabilità (max 15 punti)

la responsabilità viene "pesata" in rapporto al tipo di responsabilità (amministrativa e civile) connessa alla posizione da ricoprire

c. 1 responsabilità amministrativa (max 10 punti)

Basso livello di responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile)	punti 2
Medio livello di responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile)	punti 5
Alto livello di responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile)	Punti 10

c. 2 responsabilità civile (max 5 punti)

Basso livello di responsabilità civile	punti 1
Medio livello di responsabilità civile	punti 2
Alto livello di responsabilità civile	punti 5

d. peso strategico nella struttura (max 20 punti)

il peso strategico è determinato in rapporto alla rilevanza dell'attività per l'attuazione del programma dell'Ente e di supporto a relazioni complesse di natura decisionale

d. 1 rilevanza dell'attività del programma dell'Amministrazione (max 10 punti)

Basso livello di rilevanza	punti 2
Medio livello di rilevanza	punti 4
Alto livello di rilevanza	punti 10

d. 2 attività di supporto a relazioni complesse di natura decisionale (max 10 punti)

Basso livello di supporto	punti 3
Medio livello di supporto	punti 6
Alto livello di supporto	punti 10

3. Fasce di retribuzione delle posizioni

In relazione al punteggio ottenuto la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

INCARICO P.O. - ART. 15, co. 2, CCNL 21.05.2018

	fascia	retribuzione di posizione
1	da 34 a 76 punti	€. 5.165,00
2	da 77 a 100 punti	€. 9.300,00