



AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI VIBO VALENTIA

REGOLAMENTO

Area delle Posizioni Organizzative

ALLEGATO "A" ALLA DELIBERAZIONE DELLA G.P. n. 42.. del 12/02/2011

Art. 1

Posizioni Organizzative

Il presente regolamento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi dell'area delle posizioni organizzative, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8, 9 e 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31.03.1999 e successive modifiche ed integrazioni, che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e riguardano lo svolgimento delle seguenti attività e funzioni:

- a) direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) 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, per valorizzare 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, masters, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti);
- c) attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza, per riconoscere e motivare l'assunzione di 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. 2

Modalità e criteri per l'individuazione delle Aree di posizione organizzativa

In fase di predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione, ciascun dirigente, sulla base della complessità e strategicità dei progetti in esso indicati, propone al Comitato di Direzione, la istituzione delle aree di posizione organizzativa che ritiene utili per il completo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti, precisando se si tratta di posizioni di *capo*, *supervisore* o di *professional* e allegando la proposta di graduazione delle stesse in base ai parametri indicati al punto b) dell'Allegato al presente Regolamento.

Il Comitato di Direzione valuta le proposte pervenute, alle quali può motivatamente aggiungerne altre, e prepara dettagliata e motivata relazione per la Giunta Provinciale.

Con la deliberazione di approvazione del PEG, la Giunta, sulla base della relazione acquisita ai sensi del comma precedente, individua il numero di aree di posizione organizzativa da finanziare in ogni Settore con l'obiettivo di definire la struttura organizzativa più adeguata per la realizzazione dei progetti previsti nel PEG stesso, fermo restando che spetterà a ciascun dirigente, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale, istituire le singole aree di posizione organizzativa, assegnando concretamente i progetti più utili per il completo raggiungimento dei propri obiettivi.

Art. 3

Istituzione delle Aree di posizione organizzativa

La competenza ad istituire le aree di posizione organizzativa entro il numero individuato dalla Giunta è del Dirigente con riferimento ai servizi presenti nel settore di competenza.

Si tratterà di posizioni organizzative:

- a) di comando intermedia di capo;
- b) all'interno dei Servizi (*supervisore*);
- c) di *professional*, come definite nei successivi articoli.

I soggetti indicati nel comma precedente conferiscono l'incarico di Responsabile di posizione organizzativa ad un dipendente inquadrato nella categoria D dell'ordinamento professionale individuato, sulla base di quanto previsto dall'art. 9 del presente Regolamento, tra quelli assegnati al settore nel quale sono state istituite le aree di posizione organizzativa.

Non possono essere conferiti incarichi dell'area di posizioni organizzative deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Art. 4

Responsabili di unità organizzativa di comando intermedia (capo)

Ai titolari delle posizioni organizzative del tipo capo, il Dirigente di settore affida un ambito autonomo di competenze e la direzione del personale ad esso assegnato, delegando espressamente loro la competenza di:

a) realizzare gli obiettivi previsti nei progetti di Peg ad essi assegnati con l'atto di conferimento dell'incarico. Per tale finalità essi organizzano le risorse umane assegnate, programmandone il lavoro, i tempi e le priorità nell'esecuzione dei compiti, le rotazioni del personale assegnato nelle diverse mansioni, nonché autorizzare le assenze dal servizio;

b) gestire autonomamente la dotazione organica loro assegnata, provvedendo anche a:

- l'irrogazione di eventuali provvedimenti disciplinari;

- la valutazione del personale per la corresponsione dei compensi correlati al merito ed all'impegno individuale e di gruppo e per la progressione economica di carriera; nonché la valutazione delle potenzialità di ognuno, proponendo programmi di addestramento e di formazione, finalizzati anche ad un eventuale ulteriore sviluppo professionale;

- l'assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità e per i quali siano previsti compensi determinati.

I titolari di tali posizioni organizzative sono responsabili, in via ordinaria, dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza ed emanano provvedimenti finali di tutti i procedimenti necessari alla realizzazione dei progetti loro assegnati, di cui sono responsabili.

I titolari delle aree di posizione organizzativa di cui al presente articolo, sono chiamati a rispondere del raggiungimento degli obiettivi assegnati e, conseguentemente, della correttezza e tempestività delle direttive impartite, delle prestazioni ottenute dal personale assegnato, garantendo che siano adeguate alle aspettative, di aver attuato – ove possibile – oppure proposto, tutte le innovazioni organizzative atte ad aumentare la produttività ed anticipare i cambiamenti prevedibili.

Art. 5

Responsabili di aree di posizione organizzativa all'interno dei Servizi (supervisore)

Ai titolari della posizione organizzativa del tipo supervisore, il Dirigente affida un ambito autonomo di competenze e la direzione del personale ad esso assegnato, delegando loro espressamente la competenza di:

a) realizzare gli obiettivi previsti nei progetti di Peg ad essi assegnati con l'atto di conferimento dell'incarico. Per tale finalità essi organizzano le risorse umane assegnate, programmandone il lavoro, i tempi e le priorità nell'esecuzione dei compiti, le rotazioni del personale assegnato nelle diverse mansioni, nonché autorizzare le assenze dal servizio;

b) proporre al dirigente la valutazione per la corresponsione dei compensi correlati al merito e all'impegno individuale e di gruppo e per la progressione economica di carriera; nonché la valutazione delle potenzialità di ognuno, proponendo programmi di addestramento e di formazione, finalizzati anche ad un eventuale ulteriore sviluppo professionale.

I titolari di tali posizioni organizzative sono responsabili, in via ordinaria, dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza ed emanano provvedimenti finali di tutti i procedimenti necessari alla realizzazione dei progetti loro assegnati, di cui sono responsabili, salvo diversa ed espressa indicazione del dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico.

I titolari delle aree di posizione organizzativa di cui al presente articolo, sono chiamati a rispondere del raggiungimento degli obiettivi assegnati e, conseguentemente, della correttezza e tempestività delle direttive impartite, delle prestazioni ottenute dal personale assegnato, garantendo che siano adeguate alle aspettative, di aver attuato – ove possibile – oppure proposto, tutte le innovazioni organizzative atte ad aumentare la produttività ed anticipare i cambiamenti prevedibili.

Art. 6

Figure di alta specializzazione e di staff (*professional*)

Le posizioni organizzative del tipo *professional* richiedono:

- a) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o scuole universitarie e/o iscrizioni ad albi professionali;
- b) lo svolgimento di attività di staff e/o studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Ai titolari della posizione di *professional* il Dirigente, affida un ambito autonomo di competenze e la direzione del personale eventualmente assegnato, delegando loro la competenza di realizzare gli obiettivi previsti nei progetti di Peg ad essi assegnati.

I titolari di tali posizioni organizzative sono responsabili, in via ordinaria, dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza ed emanano provvedimenti finali di tutti i procedimenti necessari alla realizzazione dei progetti loro assegnati, di cui sono responsabili, salvo diversa ed espressa indicazione del dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico.

I titolari delle aree di posizione organizzativa di cui al presente articolo rispondono del raggiungimento degli obiettivi assegnati e, conseguentemente, della correttezza e tempestività delle direttive impartite, delle prestazioni ottenute dal personale assegnato, garantendo che siano adeguate alle aspettative, di aver attuato – ove possibile – oppure proposto, tutte le innovazioni organizzative atte ad aumentare la produttività ed anticipare i cambiamenti prevedibili.

Art. 7

Particolari posizioni di responsabilità al personale di Categoria D

Al di fuori delle posizioni disciplinate dai precedenti articoli, istituite ai sensi dell'art. 8 del CCNL 31-3-99, i Dirigenti responsabili dei Servizi possono delegare l'autorità di indirizzare o controllare l'attività di altre posizioni di lavoro a qualsiasi loro collaboratore nell'ambito delle mansioni della categoria di appartenenza, senza alcun tipo di sovraordinazione gerarchica; in tal caso l'incaricato risponde solo della correttezza e della tempestività delle direttive impartite. L'esercizio di tali compiti comporta l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 comma 2, lettera f del CCNL 1-4-99.

Art. 8

Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

Il valore delle posizioni di cui ai precedenti articoli, ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, è stabilito ogni anno dall'organismo indipendente di valutazione delle performance sulla base delle proposte dei Dirigenti presentate in base all'art. 2 del presente Regolamento, in applicazione del metodo della comparazione dei fattori e tenendo conto degli specifici progetti assegnati a ciascuna area di posizione organizzativa.

Tale graduazione viene utilizzata per la ripartizione del Fondo per le posizioni organizzative, secondo i criteri allegati al presente Regolamento.

Art. 9

Modalità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti dai soggetti indicati nell'art. 3 per un periodo non superiore ad 1 anno, secondo i criteri allegati al presente Regolamento. Gli incarichi possono essere rinnovati esclusivamente con le medesime formalità previste all'art. 2 del presente Regolamento.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con determinazione motivata del Dirigente in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

Il soggetto che ha conferito l'incarico effettua annualmente la valutazione della attività svolta dagli incaricati in base ai criteri e alle modalità definite dall'organismo indipendente di valutazione delle performance allegati al presente Regolamento.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3, del CCNL 31.03.1999 agli incaricati di P.O. ai sensi degli artt. 4 e 5 del presente regolamento.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 4, del CCNL 22.01.2004 agli incaricati di P.O. ai sensi dell'art. 6 del presente regolamento.

Il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce, in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

Art. 10

Entrata in vigore

Il presente regolamento - contenente normazione di diritto pubblico - approvato formalmente con deliberazione della Giunta provinciale, entra in vigore immediatamente con l'approvazione, è pubblicato all'albo on-line dell'Ente ed ha esecutività di legge.

E' abrogata ogni disposizione contenuta in altri regolamenti provinciali contrastante con il presente regolamento.

E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare quale atto a contenuto obbligatorio.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

A) Criteri per il conferimento degli incarichi

Gli incarichi sono attribuiti dal dirigente del settore, al personale di categoria D in base ai seguenti criteri:

- requisiti culturali e professionali posseduti;
- attitudini e capacità professionale;
- esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare;

Il provvedimento con cui si conferisce l'incarico deve essere motivato in relazione ai predetti criteri.

B) Criteri per la graduazione delle posizioni di responsabilità

La graduazione delle posizioni di responsabilità e del relativo trattamento economico viene effettuata ai sensi dell'art. 8 del presente Regolamento con il metodo della comparazione dei fattori, secondo i seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato:

Complessità Organizzativa **max p.ti 30**

- grado di disomogeneità dell'attività controllata
- complessità delle relazioni interne
- grado di responsabilità verso l'esterno
- complessità dell'area di posizione organizzativa (n° dipendenti e loro categoria)

Competenze **max p.ti 40**

- variabilità del sistema normativo di riferimento
- complessità e strategicità dei progetti di Peg assegnati

Professionalità **max p.ti 30**

- competenza manageriale e professionale richiesta
- grado di specializzazione richiesto
- flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire il ruolo

C) Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione

Una volta assegnati i punteggi a ciascuna area in applicazione ai criteri di cui al punto B), si procede al calcolo della retribuzione di posizione per ciascuna area con il seguente metodo:

- si calcola il fondo totale disponibile (pari alla quota di Fondo ex art. 15 CCNL 1/4/99 più le economie derivanti dal salario accessorio non erogato ai titolari delle posizioni organizzative meno la quota da destinare alla retribuzione di risultato);
- si pone pari ad € 5.164,57 la retribuzione di posizione corrispondente all'area con il punteggio totale minimo;
- si procede ad attribuire il resto del fondo disponibile sulle altre aree di posizione organizzativa in proporzione ai punteggi assegnati;
- qualora il fondo disponibile non sia sufficiente a coprire le retribuzioni di posizione così determinate, si procede a decurtare a ciascuna area la quota di retribuzione di posizione necessaria, in proporzione ai punteggi riportati, ad esclusione dell'area di posizione con retribuzione di posizione posta pari ad € 5.164,57;

- qualora il fondo disponibile sia maggiore alla somma delle retribuzioni di posizione così determinate, si procede a ridistribuire la differenza in proporzione ai punteggi riportati comprendendo anche l'area di posizione organizzativa con retribuzione di posizione posta pari a € 5.164,57.

In ogni caso il valore massimo delle indennità di posizione non può essere superiore a € 12.911,42 per le P.O. di cui agli artt. 4 e 5 del presente regolamento e ad € 16.000,00 per le P.O. di cui all'art. 6 del presente regolamento.

D) Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato viene attribuita annualmente su valutazione del soggetto che ha conferito l'incarico, secondo i seguenti elementi:

grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa

capacità di gestire con autonomia

capacità di adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità

capacità di creare un clima collaborativo

Per la valutazione della prima variabile, ai dirigenti interessati, sarà richiesta la compilazione di una apposita scheda della Relazione di gestione contenente la specificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa.

Per la valutazione delle altre 3 variabili si utilizzerà la scheda di valutazione impiegata ai fini della produttività, secondo le seguenti corrispondenze:

Variabile da valutare	Voce della scheda di valutazione
Capacità di gestire con autonomia	Capacità organizzativa
Capacità di adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità	Capacità di adattamento - flessibilità – interscambiabilità
Capacità di creare un clima collaborativo	Capacità di lavoro di gruppo

Al fine di rendere omogenea la valutazione, prima di procedere alla assegnazione dei punteggi, si proporzionano i punti attribuiti dai dirigenti nelle voci sopra citate della scheda di valutazione rapportandoli al punteggio totale conseguito dal collaboratore nella scheda stessa.

Per ciascuna voce è attribuito il punteggio da 0 a 5, secondo il corrispondente grado di valutazione.

Il punteggio conseguito dà diritto alla seguente quota di retribuzione di risultato

		P.O. ex artt. 4 e 5	P.O. ex art. 6
punti	10	10% dell'indennità di posizione	10% dell'indennità di posizione
punti	20	25% dell'indennità di posizione	30% dell'indennità di posizione
sotto punti	10	nessun compenso	nessun compenso

I punteggi intermedi, tra 10 e 20, danno diritto all'indennità di retribuzione calcolata con una percentuale dell'indennità di posizione, variabile tra il 10% e il 25% (P.O. ex artt. 4 e 5) o tra il 10% ed il 30% (P.O. ex art. 6) proporzionata all'effettivo punteggio conseguito.