

REGOLAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1- Istituzione dell'area delle posizioni organizzative

L'Amministrazione istituisce l'Area delle Posizioni Organizzative ai sensi dei principi generali previsti nei CCNL vigenti e secondo le modalità ed i criteri stabiliti nel presente regolamento.

L'istituzione dell'area delle posizioni organizzative tende alla valorizzazione della funzione dirigenziale, in termini di processi gestionali di carattere strategico-organizzativo demandando la gestione amministrativa, tecnica e contabile dell'ente ai titolari di posizioni organizzative quale livello intermedio di responsabilità.

I contesti di posizione organizzativa sono individuati dalla Giunta Comunale contestualmente all'approvazione dello schema organizzativo dell'Ente.

I criteri generali che presidono all'individuazione dei contesti di posizione organizzativa sono:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a laurea e/o diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Art. 2 - Classificazione dei contesti di posizione organizzativa

Nell'ambito dei contesti di posizione organizzativa vengono definite le seguenti aree:

1. unità organizzative individuate all'interno della Sezione (Servizio) per lo svolgimento di funzioni di direzione di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

2. unità organizzative individuate per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità al fine di valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e/o innovative o di riconoscere e motivare 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:

- a. "specialisti": gli specialisti portatori di competenze elevate ed 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;
- b. "ricercatori": esperti 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 dei contesti di posizione organizzativa

Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Civitavecchia, l'Amministrazione, nell'ambito dell'approvazione della macrostruttura e quindi di definizione dei contesti dirigenziali, stabilisce il numero dei contesti di P.O. e ne individua la sfera di competenza.

Il Nucleo di Valutazione procederà a pesare il valore della posizione ai fini della graduazione di tutte le posizioni organizzative dell'Ente.

La proposta del Nucleo di Valutazione, approvata dalla Giunta, consente di avere posizioni organizzative più o meno pesanti eventualmente ricondotte a fasce di punteggio, cui corrispondono valori economici diversi.

Le posizioni organizzative sono individuate dai dirigenti di servizio sulla base di un bando pubblico predisposto dal dirigente responsabile del Personale, a cui partecipano i dipendenti che presentano apposita istanza.

Le posizioni organizzative sono connesse all'organigramma, pertanto qualsiasi modifica dell'organigramma stesso può comportare variazioni nel loro peso, fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile, come da vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Art. 4 - Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

Relativamente alle unità organizzative di particolare complessità, l'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato da almeno un anno inquadrato nella categoria D in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

- a. esperienza lavorativa maturata nell'Ente, oppure anche presso altri enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale ed organizzativa.
- b. preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro.

Relativamente alle unità organizzative aventi contenuti di alta professionalità, l'incarico di posizione organizzativa è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato di categoria D in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

- a) rilevante esperienza lavorativa maturata nell'Ente oppure anche presso altri enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono particolari specializzazioni; l'esperienza richiesta è di almeno cinque anni e deve essere stata maturata in posizioni lavorative che richiedono le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione;
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati ricerca ed altri titoli equivalenti) anche con abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali.

Art. 5 - Funzioni e competenze della posizione organizzativa

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Dirigente, che resta comunque responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti, le seguenti funzioni e competenze.

1) per le unità organizzative di particolare complessità:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate dal Dirigente alla struttura di competenza;
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti dal Dirigente;
- d) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

2) per le unità organizzative aventi contenuti di alta professionalità:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti dal Dirigente;
- c) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.
- d) direzione risorse umane eventualmente assegnate.

Art. 6 Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

I Dirigenti interessati conferiscono con proprio atto di gestione gli incarichi di posizione organizzativa al personale di categoria D in possesso dei requisiti di cui all'art. 4 del presente regolamento.

Sono esclusi dalla selezione i dipendenti con provvedimenti disciplinari superiori alla multa, sanzionati nel biennio precedente alla data di indizione del bando.

Tale condizione deve sussistere fino al momento di formale assunzione dell'incarico del dipendente.

Gli incarichi hanno la durata minimo di un anno e massima di due anni e sono rinnovabili. Tali incarichi non possono essere oggetto di dimissioni unilaterali, se non previa presa d'atto del Dirigente che ha provveduto alla nomina.

Art. 7 Sostituzione del Titolare della posizione organizzativa

In caso di assenza o impedimento del titolare di posizione organizzativa, comunque non inferiore a 30 giorni consecutivi, la competenza della gestione della specifica struttura può esser attribuita, con apposito atto *ad interim*, dal Dirigente competente ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa dell'Ente, da valutarsi secondo quanto stabilito dal successivo art 12.

Art. 8 Contenuto del provvedimento di incarico

Il provvedimento di incarico deve contenere, tra l'altro, gli indirizzi generali per il suo espletamento, con particolare riferimento:

- a. al Peg o altri strumenti programmatici;
- b. alle competenze in materia di impegni di spesa, di liquidazione e pagamenti riconducibili all'incarico conferito;
- c. alle competenze relative alla gestione del personale assegnato alla struttura a cui è preposto l'incaricato della posizione organizzativa o del personale assegnato a supporto dell'incaricato dell'alta professionalità;
- d. all'articolazione oraria la quale può essere superiore alle 36 ore settimanali senza diritto a compensi aggiuntivi o recuperi orari.

Art. 9 Assegnazione degli obiettivi

Dopo l'approvazione del PEG, il Dirigente assegna gli obiettivi e comunica i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Questi ultimi 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. 10 Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

Durante il periodo di incarico, il Dirigente responsabile, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di posizione organizzativa, può revocare l'incarico affidato con provvedimento 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 relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, in tutti i casi previsti dal CCNL, nonché per cause diverse, purché riferite ad esigenze di servizio tali da richiedere il trasferimento dell'incaricato ad altra unità organizzativa. In ogni caso il provvedimento che sancisce la cessazione anticipata dell'incarico deve essere adeguatamente motivato ed è adottata dal Dirigente che ha provveduto alla rispettiva nomina.

Art. 11 Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

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

Il Nucleo di valutazione provvede, sentito il dirigente che è tenuto a presentare la scheda relativa alla descrizione della posizione di lavoro della P.O. secondo l'allegato modello "A", alla proposta di graduazione delle posizioni organizzative applicando i criteri di cui più innanzi esplicitati.

Nel caso in cui il budget a disposizione per il finanziamento delle Posizioni Organizzative è limitato dalla vigente normativa, ovvero dalle risorse disponibili nel bilancio dell'ente, l'importo della retribuzione di posizione corrispondente al punteggio calcolato, viene ad essere parametrato all'ammontare complessivo delle risorse disponibili al netto della quota destinata all'erogazione annuale della retribuzione di risultato, dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda.

Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti commi sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione che vengono ad essere recepite in apposito atto di Giunta Comunale. Nella ipotesi in cui avviene la riparametrazione dei valori delle P.O. per incapienza del budget a disposizione, nel provvedimento di Giunta Comunale deve essere data evidenza delle risultanze della graduazione e dell'importo della retribuzione "potenzialmente attribuibile", in relazione alle risultanze della graduazione, ed effettivamente assegnata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.

L'ammontare delle risorse destinate all'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è pari al 15% dell'ammontare complessivamente destinato al trattamento accessorio delle posizioni organizzative. Tale ammontare verrà attribuito ai titolari di posizione organizzativa quale indennità di risultato, procedendo a dividere l'importo complessivo per la sommatoria delle valutazioni ottenute da ciascuna P.O. sulla base del vigente metodologia di valutazione. Il quoziente ottenuto viene moltiplicato per il punteggio valutativo ottenuto da ogni titolare di P.O. in modo da determinare l'esatto importo individuale di retribuzione di risultato.

Limitatamente al solo personale incaricato nell'area di Posizione Organizzativa, qualora utilizzato in convenzione con altri enti, è previsto, in relazione a specifiche posizioni di lavoro e al conseguimento di specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo, un valore massimo attribuibile di retribuzione di posizione e di risultato non superiore a quanto previsto dal CCNL.

Per la determinazione della graduazione dell'indennità di posizione delle Posizioni organizzative il Nucleo di Valutazione provvederà ad assegnare i punteggi secondo i seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato:

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Fino a 50 punti, calcolati sulla base della seguente graduazione: meno di 10 dipendenti fino a 15 punti da 10 a 19 dipend. fino a 30 punti più di 20 dipendenti fino a 50 punti	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: fino a 15 punti Media: fino a 30 punti Alta: fino a 50 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in uscita	Fino a 30 punti calcolati mediante la formula: fino a € 500.000 fino a 15 punti da € 500.000 a € 1 mln fino a 30 punti oltre € 1.000.000 fino a 50 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: fino a 15 punti Medio: fino a 30 punti Alto: fino a 50 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: fino a 15 punti Medio: fino a 30 punti Alto: fino a 50 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: 20 punti Medio: fino a 50 punti Alto: fino a 80 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			Max 330 pt

Nello specifico, a ciascuna posizione sarà attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

Ogni punto equivale ad un'indennità di posizione di 50,00 Euro. Il punteggio minimo realizzabile è pari a 100, cui **corrisponde l'indennità minima di 5.000,00 Euro**, per i punteggi realizzati al di sotto dei 100 punti verrà comunque corrisposta l'indennità di 5.000,00 euro attribuendo alla stessa un punteggio virtuale di 100.

Il punteggio massimo realizzabile è pari a 330 e in ogni caso la retribuzione di posizione massima si otterrà al raggiungimento di 320 punti non potrà superare il limite di 16.000,00 euro.

Nel caso il cui il budget a disposizione per il finanziamento delle PO fosse contingentato l'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati può essere determinato anche in ragione all'ammontare complessivo delle risorse stanziate, ovvero il singolo importo economico si ottiene dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di valutazione in collaborazione con il Segretario generale.

Art. 12 Valutazione dei risultati

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

Il Dirigente responsabile sulla base della suddetta relazione esprime un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, procedendo alla compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvata dall'Ente;

La valutazione è inviata al Servizio personale per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.

La titolarità della valutazione spetta ai dirigenti del servizio interessato.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance con particolare riferimento a:

- grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, assegnati alle stesse P.O. (performance individuale);
- presenza in servizio al di fuori delle 36 h lavorative (*skill: "capacità di gestione del tempo lavoro"*).

In applicazione dell'art. 13 del vigente CCDI dell'Ente del 28/12/2018 si è convenuto destinare a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. previste.

Tale ammontare verrà attribuito ai titolari di posizione organizzativa quale indennità di risultato, procedendo a dividere l'importo complessivo per la sommatoria delle valutazioni ottenute da ciascuna P.O. sulla base del vigente metodologia di valutazione. Il quoziente ottenuto viene moltiplicato per il punteggio valutativo ottenuto da ogni titolare di P.O. in modo da determinare l'esatto importo individuale di retribuzione di risultato. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, la valutazione ottenuta per la titolarità della posizione organizzativa detenuta ad interim concorre per il 20% alla definizione della ripartizione sopra descritta.

Infine, relativamente alla correlazione tra i compensi di cui al combinato disposto dall'art. 7, comma 4, lett. j) e dall'art. 18, comma 1, lett.h), del CCNL del 21/5/2018, e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, si rimanda agli artt. 11 e 14 del vigente CCDI dell'Ente del 28/12/2018.

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 definito con Decreto di attribuzione dell'incarico, la cui misura è stabilita nella quota del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, rapportata alla durata dell'incarico.

Art. 13 Il processo di graduazione della posizione

Il processo di graduazione della posizione si realizza attraverso le seguenti fasi:

a) Proposta di graduazione

Il Nucleo di Valutazione applica la metodologia di valutazione e attribuisce i punteggi ad ogni posizione organizzativa.

b) Istruttoria finale dell'atto di graduazione

In questa fase, il servizio personale/risorse umane sulla base della proposta di graduazione e delle disponibilità del fondo per le retribuzioni di posizione, determina il valore economico di ciascuna posizione e propone l'atto di Giunta che determina la graduazione e l'attribuzione delle retribuzioni di posizione.

c) Determinazione finale graduazione e retribuzioni di posizione

E' la fase in cui la Giunta delibera la graduazione ed i valori delle retribuzioni di posizione.