



# **Regolamento per l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative e il conferimento dei relativi incarichi**

**ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018  
DEL 21.05.2018**

Approvato con DPP n. 60 del 20/05/2019  
Modificato con DPP n. 130 del 27/11/2019

## **INDICE**

**Art. 1 – Disposizioni Generali**

**Art. 2 – Definizioni**

**Art. 3 – Istituzione dell'Area delle Posizioni Organizzative**

**Art. 4 – Graduazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità**

**Art. 5 – Fasce retributive delle posizioni**

**Art.6 –Requisiti richiesti per l'ammissione alle procedure di selezione per l'attribuzione dell'incarico di Posizione Organizzativa e delle Alte Professionalità**

**Art. 7 – Modalità selettive**

**Art. 8 – Conferimento, durata, revoca e sostituzione degli incarichi**

**Art. 9 – Funzione e Competenze: Personale Incaricato di Posizione Organizzativa e Personale incaricato di Alta Professionalità**

**Art. 10 – Retribuzione di Posizione Organizzativa e compensi aggiuntivi**

**Art. 11 - Delega di funzioni dirigenziali**

**Art. 12 - Unicità di valutazione**

**Art. 13 – Valutazione e retribuzione di risultato**

**Art. 14 - Distribuzione dei resti**

**Art. 15 – Disposizioni finali**

**Allegati A) Scheda di valutazione degli incaricati di Posizione Organizzativa ed Alta Professionalità**

**Allegati B) Schede per la valutazione della Performance degli incaricati di Posizione Organizzativa ed Alta Professionalità**

## **Art. 1 DISPOSIZIONI GENERALI**

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018 (artt. 13, 14, 15 e 18) e definisce le funzioni di ciascuna posizione e le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. vigente in materia.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio della Provincia, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

## **Art. 2 DEFINIZIONI**

Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, richiede:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa (detta **P.O. di Struttura**);
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario ovvero attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative di elevata qualificazione professionale o responsabilità, risultanti dal curriculum (detta **P.O. di Alta Professionalità**).

## **Art. 3 ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Le posizioni organizzative sono istituite, ed eventualmente modificate, con provvedimento del Presidente della Provincia, nei settori in cui si manifesta la necessità di garantire un supporto organizzativo alla dirigenza in relazione a:

- numero di risorse umane assegnate;
- risorse finanziarie gestite;
- natura, caratteristiche e complessità dei programmi da realizzare;
- competenze specialistiche necessarie per l'attuazione delle linee programmatiche.

## **Art. 4 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

La pesatura delle Posizioni Organizzative si basa sulla valutazione di elementi distintivi tipici, legati ai fattori enunciati dall'art.15 del C.C.N.L. 21/05/2018, che sono riportati nel prospetto che segue:

<b>MACRO-FATTORI</b>	<b>FATTORI</b>	<b>INDICATORE DI LIVELLO</b>
	Competenza professionale	<b>Basso:</b> limitato patrimonio di conoscenze necessario per ricoprire l'incarico, con un ordinario livello di esperienza richiesto. <b>Medio:</b> buon patrimonio di conoscenze necessario per ricoprire l'incarico, con un discreto livello di esperienza richiesto. <b>Alto:</b> elevato patrimonio di

Rilevanza delle responsabilità amministrative		conoscenze necessario per ricoprire l'incarico, con un elevato livello di esperienza richiesto.
	Grado di specializzazione	<b>Basso:</b> ordinario livello di specializzazione e delle conoscenze, con limitata attività di studio e ricerca e contenuto utilizzo di metodologie e strumentazioni specifiche. <b>Medio:</b> livello di specializzazione delle conoscenze mediamente elevato, con una apprezzabile attività di studio e ricerca ed un buon utilizzo di metodologie e strumentazioni specifiche. <b>Alto:</b> elevato livello di specializzazione delle conoscenze, anche con iscrizione ad albi professionali, ragguardevole intensità di attività di studio e ricerca e consistente utilizzo di metodologie e strumentazioni specifiche.
	Unità di personale e quantità risorse finanziarie gestita	<b>Basso:</b> Modesto numero di personale e di risorse finanziarie gestite <b>Medio:</b> Significativo numero di personale e di risorse finanziarie gestite <b>Alto:</b> Rilevante numero di personale e di risorse finanziarie gestite
	Strategicità	<b>Basso:</b> non influente rispetto ai risultati qualitativi ed economico/finanziari dell'Ente <b>Medio:</b> influente ma non determinante rispetto ai risultati qualitativi ed economico/finanziari dell'Ente <b>Alto:</b> particolarmente rilevante rispetto ai risultati qualitativi ed economico/finanziari dell'Ente
Complessità	Eterogeneità delle funzioni	<b>Basso:</b> attività esclusivamente omogenee. <b>Medio:</b> attività relativamente eterogenee. <b>Alto:</b> attività altamente diversificate.
	Processi operativi	<b>Basso:</b> attività stabili e/o routinarie, con bassa necessità di interpretazione delle procedure e soluzioni a bassa innovazione. <b>Medio:</b> attività non ripetitive o prevedibili, con necessità di costruzione delle procedure, soluzioni originali e alta innovazione.

		<b>Alto:</b> attività interdisciplinari, con necessità di approfondita competenza in più ambiti, soluzioni originali e anche innovative.
	Quadro delle relazioni	<b>Basso:</b> relazioni esterne e interne limitate e ordinarie. <b>Medio:</b> relazioni esterne ed interne significative e di particolare complessità. <b>Alto:</b> relazioni esterne particolarmente diversificate e altamente qualificate. Relazioni interne con la generalità delle altre funzioni provinciali e con gli organi istituzionali dell'Ente.
Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate	Eventuale delega di firma	<b>Basso:</b> la delega di firma è prevista per provvedimenti di carattere interno <b>Medio:</b> la delega è prevista per atti nell'insieme di media complessità a valore routinario. <b>Alto:</b> la delega è prevista per provvedimenti finali di contenuto rilevante nonché particolarmente significativi all'esterno.

#### **Art. 5 FASCE RETRIBUTIVE DELLE POSIZIONI**

La retribuzione di posizione annua è determinata come segue:

- 1) Il Nucleo di valutazione procede alla pesatura di ogni posizione (scheda A) valutando, per ogni fattore previsto, il livello del relativo indicatore cui corrisponde un punteggio, come di seguito evidenziato:

<b>FATTORI</b>	<b>INDICATORE DI LIVELLO</b>	<b>PUNTI ASSEGNATI</b>
Competenza professionale	<b>Basso</b>	<b>1</b>
Grado di specializzazione		
Unità di personale e quantità risorse finanziarie gestita	<b>Medio</b>	<b>2-3</b>
Strategicità		
Eterogeneità di funzioni		
Processi operativi	<b>Alto</b>	<b>4-5</b>
Quadro delle relazioni		
Delega di firma		

- 2) Al totale dei punti raggiunti corrisponde un importo in migliaia di euro, secondo quanto previsto dalla tabella che segue.

punti assegnati	valore a punto	importo attribuito
fino a 15		5.000,00
16	250	5.250,00
17		5.500,00
18		5.750,00
19		6.050,00
20	300	6.350,00
21		6.650,00
22		7.000,00
23	350	7.350,00
24		7.700,00
25		8.100,00
26	400	8.500,00
27		8.900,00
28		9.350,00
29	450	9.800,00
30		10.250,00
31		10.750,00
32	500	11.250,00
33		11.750,00
34		12.300,00
35	550	12.850,00
36		13.400,00
37		14.000,00
38	600	14.600,00
39		15.200,00
40		16.000,00

L'importo minimo previsto dal CCNL, pari ad euro 5000, verrà assegnato per pesature fino a 15 punti.

**ART. 6 REQUISITI RICHIESTI PER L'AMMISSIONE ALLE PROCEDURE DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI ALTA PROFESSIONALITÀ**

Per l'accesso alle procedure di attribuzione degli incarichi di Posizione Organizzativa sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) titolarità di rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato;
- b) tre anni di esperienza nella categoria D;
- c) titolo di studio adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate ovvero pregressa esperienza in rapporto alla specificità dell'incarico;
- d) ulteriori requisiti professionali individuati dal Dirigente della Struttura presso la quale è istituita la posizione organizzativa (iscrizione ad albi professionali, specifici titoli di studio);

I candidati dovranno essere in possesso di tutti i requisiti alla data di indizione della procedura selettiva.

**Art. 7 MODALITA' SELETTIVE**

Al fine di individuare il soggetto a cui conferire l'incarico, nel rispetto della normativa vigente in materia (art. 25 del D.Lgs. 150/2009 "Attribuzione di incarichi e responsabilità"), sarà pubblicato specifico avviso interno di procedura selettiva.

Il nominativo verrà individuato con una valutazione, sulla base delle funzioni ed attività da svolgere, dei requisiti evinti dal curriculum presentato (titoli culturali e professionali posseduti, capacità professionale sviluppata - *di organizzazione; di ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e razionalizzazione della spesa pubblica; di raggiungimento dei risultati lavorativi prefissati; di lavoro in gruppo.*

Il dirigente potrà richiedere un eventuale colloquio integrativo, qualora lo ritenga necessario per meglio accertare il possesso dei requisiti richiesti.

La valutazione operata non darà luogo ad alcuna graduatoria di merito ma sarà esclusivamente finalizzata all'individuazione del soggetto cui affidare l'incarico, con provvedimento motivato del dirigente competente.

### **Art. 8 CONFERIMENTO, DURATA, REVOCA E SOSTITUZIONE DEGLI INCARICHI**

Gli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta professionalità sono conferiti dal dirigente di Settore competente, nell'ambito della disponibilità, prevista a carico del bilancio dell'Ente, sia per la corresponsione della retribuzione di posizione che per quella di risultato, con atto di gestione scritto e motivato e nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.

La durata degli incarichi di Posizione Organizzativa, fissata nel rispetto dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, non può essere superiore a 3 anni né, salvo casi eccezionali, inferiore ad anni uno, in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere. In caso di incarico per un periodo inferiore a 3 anni lo stesso potrà essere prorogato senza formalità per un periodo complessivo non superiore al limite massimo.

Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime modalità e formalità.

L'incarico può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato, dal dirigente che ha provveduto al conferimento in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale in base al sistema adottato dall'ente.

L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente interessato. La stessa procedura di contraddittorio si applica per la revoca anticipata dell'incarico in caso di mutamenti organizzativi.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del titolare, permanendo l'inquadramento nel profilo e nella categoria di appartenenza.

In caso di assenza temporanea dell'incaricato di Posizione Organizzativa, la posizione, per il periodo di assenza, su decisione del Dirigente competente d'intesa con il Segretario Generale potrà essere:

- a) in via prioritaria avocata dal soggetto che ha conferito l'incarico;
- b) in caso di assenza superiore ai 120 giorni assegnata *ad interim* ad altro titolare di posizione organizzativa compatibilmente con le risorse finanziarie utilizzabili.

All'incaricato supplente, per la durata dell'incarico e nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 20%

del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*.

Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

#### **Art. 9 FUNZIONI E COMPETENZE: PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITA'**

L'incarico di Posizione Organizzativa comporta

1. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90 e s.m.i. nonché delle attività delegate dal dirigente con particolare riferimento al contenuto di eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
2. Ogni altra responsabilità collegata all'incarico attribuito.

Le Posizioni Organizzative di Struttura, rispondono in aggiunta a quanto previsto ai punti 1 e 2, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Dirigente di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - delle seguenti funzioni:

- a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di PEG/Piano Performance;

Le Posizioni Organizzative di Alta Professionalità rispondono in aggiunta a quanto previsto ai punti 1 e 2, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - delle seguenti funzioni:

- a) gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- c) esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente.

#### **ART 10 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E COMPENSI AGGIUNTIVI**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL 21 maggio 2018.

#### **ART. 11 DELEGA DI FUNZIONI DIRIGENZIALI**

Ai titolari di posizione organizzativa possono essere delegate funzioni dirigenziali di rilevanza diversa per contenuto e ampiezza, graduate come espresso nei precedenti artt. 4 e 5.

In fase di prima attuazione e per il primo triennio, onde permettere un graduale inserimento dell'istituto disciplinato dal presente articolo, l'introduzione della delega è limitata agli atti a valenza interna.



## **ART. 12 UNICITÀ DI VALUTAZIONE**

I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

## **ART. 13 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

I risultati delle attività svolte dai titolari di Posizione Organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte dei dirigenti che hanno conferito l'incarico, secondo le modalità ed i criteri indicati nel sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in vigore e riportati nella scheda B) allegata al presente regolamento.

L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse nel complesso finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento. L'esatta percentuale verrà annualmente stabilita sulla base delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

## **ART. 14 DISTRIBUZIONE DEI RESTI**

Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dell'articolo 13 possono, a discrezione dell'Ente:

- a) incrementare la quota della retribuzione di risultato;
- b) essere destinati a incrementare il Fondo risorse decentrate a termini del 15, c. 7, CCNL.

## **Art. 15 DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

Il presente regolamento abroga e sostituisce ogni precedente disposizione in merito.