



ENTE DI GOVERNO DELL' D'AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE N ° 6 "ALESSANDRINO"

Regolamento delle posizioni organizzative dell'Egato6 "Alessandrino"

SOMMARIO

ENTE DI GOVERNO DELL' D'AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE N ° 6 "ALESSANDRINO"	1
Articolo 1 – Disposizioni generali	3
Articolo 2 – Area delle posizioni organizzative	3
Articolo 3 – Funzioni e competenze del personale incaricato di posizione organizzativa	3
Articolo 4 – Funzioni e competenze del personale incaricato di alta professionalità	4
Articolo 5 – Modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e delle alte professionalità	4
Articolo 6 – Durata degli incarichi	5
Articolo 7 – Orario di lavoro	5
Articolo 8 – Sostituzione e revoca dell'incarico	5
Articolo 9 – Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi	5
Articolo 10 – Disposizioni finali	7

Articolo 1 – Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Egato6, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione decentrata.

Articolo 2 – Area delle posizioni organizzative

1. L'Egato6 istituisce l'area delle posizioni organizzative intesa come una particolare classificazione di posizioni di responsabilità intermedie tra la figura del Direttore e quelle direttive.
2. Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed 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 posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Alle posizioni organizzative è delegata la responsabilità di strutture organizzative ad elevato grado di autonomia gestionale – organizzativa, nonché, anche, l'emanazione di atti a rilevanza esterna, secondo quanto previsto dal regolamento di organizzazione.

Articolo 3 – Funzioni e competenze del personale incaricato di posizione organizzativa

- 1 L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal direttore - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le 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,
 - d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal direttore.

Articolo 4 – Funzioni e competenze del personale incaricato di alta professionalità

- 1 L'incarico di alta professionalità comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal direttore - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le 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;
 - d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal direttore;
 - e) quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.

Articolo 5 – Modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e delle alte professionalità

1. Il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa viene effettuato con provvedimento di competenza del Direttore dell'Egato6 così come previsto dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Egato6 "Alessandrino" a dipendenti di cat. D, aventi rapporto di lavoro e indeterminato e nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Ai fini dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Dirigente - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D. Lgs. 150/2009 ("Attribuzione di incarichi e responsabilità") - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc .), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;
4. Per l'assegnazione della posizione organizzativa/alta professionalità di, il Direttore provvede ad espletare la scelta valutando i parametri di cui al comma precedente, sulla base della conoscenza diretta dei candidati, delle informazioni contenute nel fascicolo personale e di un eventuale colloquio motivazionale.
5. È fatta salva la facoltà del Direttore di conferire ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, un incarico ad interim relativo ad altra posizione

organizzativa, come previsto dal CCNL 2016-2018 art. 15, c. 6, definendo l'ulteriore importo della retribuzione di posizione previsto dall'art. 9.

Articolo 6 – Durata degli incarichi

- 1 Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere

Articolo 7 – Orario di lavoro

1. Gli incaricati di posizione organizzativa sono tenuti a garantire la propria presenza durante tutta la fascia giornaliera di compresenza; le ulteriori ore di presenza potranno essere gestite dagli stessi, d'intesa con il direttore.
2. Il personale di cui sopra è comunque tenuto a prestare le ulteriori ore di lavoro necessarie per assolvere compiutamente ai propri compiti d'ufficio, fatto salvo quanto previsto dalla normativa contrattuale, in particolare in materia di riposo settimanale.

Articolo 8 – Sostituzione e revoca dell'incarico

- 1 Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
- 2 La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal direttore.

Articolo 9 – Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
2. La retribuzione di posizione è ricondotta a due fasce retributive, determinate dal Direttore dell'Egato6 sulla base delle funzioni svolte in coerenza con le

disponibilità finanziarie come di seguito:

Fascia 1	retribuzione	Euro	9.000,00
Fascia 2	retribuzione	Euro	6.000,00

3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa ovvero di alta professionalità, sono valutati annualmente dal Direttore, sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda (allegato A) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del sottofondo, a seguito della liquidazione della indennità di posizione. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti), così suddivisi:
 - Fino a 60 punti = nessun risultato
 - Da 61 a 80 = 15% della posizione
 - Da 81 a 90 = 20% della posizione
 - Da 91 a 100 = 25% della posizione
4. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.
6. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.
7. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.
8. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
9. Nell'ipotesi prevista dall'art. 6 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 può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, il Direttore tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

10. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:
- 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. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
 - c) 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;
 - d) 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

Articolo 10 – Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante. Qualora l'importo destinato al finanziamento del fondo per le P.O. non fosse interamente distribuito, il residuo potrà confluire tra le variabili del Fondo ex art. 67 CCNL 21/05/2018

Fattori valutativi	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
A) Responsabilità da penali, firma di atti a rilevanza attraverso un atto di delega esterna	Max 20	Attenzione 5 punti tra i 20 devono essere assegnati solo in rischio di responsabilità per il ruolo caso di atti a rilevanza esterna ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze che l'incaricato della P.O. è in amministrativo-contabili, civili e/o grado di assumere e solo esplicito e circoscritto da conferire.
B) Autonomia decisionale e budget assegnato (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)	Max 20	
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	Max 20	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 2) aggiornamento necessario	Max 20	
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne	Max 20	
Totale generale		

ALLEGATO “B” VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1 2 3 4 5
Capacità organizzativa	attitudine all’impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1 2 3 4 5
Capacità relazionale	orientamento all’utenza, relazionale anche interna all’ente disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	1 2 3 4 5
Problem solving	Soluzione dei problemi e situazioni critiche Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un’attenta analisi del contesto di riferimento	1 2 3 4 5
Innovazione	Propositività ed innovatività nell’approccio al lavoro Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1 2 3 4 5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 30 punti)