



# COMUNE DI MONTELEONE ROCCA DORIA

PROVINCIA DI SASSARI

## REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 30.04.2019

### **PREMESSA**

- L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.
- La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
- Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità del Comune.
- La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta.

### **ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di una Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 - Area delle posizioni organizzative, "Gli

enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato” per:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- 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 lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum. 2. L’incarico di PO è di natura fiduciaria e può essere conferito con decreto del Sindaco a tutti i Responsabili di Struttura complessa appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell’ultimo biennio.

3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:

- delle funzioni ed attività da svolgere;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei requisiti culturali posseduti;
- delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

4. L’incarico viene conferito per un tempo minimo di 1 anno fino a un massimo di 3 anni, è rinnovabile e alla scadenza dell’incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

## **REVOCA DELL’INCARICO**

1. L’incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa della performance individuale;
- addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato. 2. L’adozione dell’atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:
- la cessazione immediata dell’incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- la non attribuzione dell’indennità di risultato.

## **CONTENUTO DEGLI INCARICHI**

1. L’istituzione dell’area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:

- responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;
- direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
- gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
- predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
- l’onere di svolge inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.

2. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con l’Assessore di riferimento e con il Sindaco, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l’orario di servizio di Ente, l’armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell’orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

- **CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

- 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 degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.
- La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.
- 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 20% 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.
- Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A"

All. a) al Regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative

## **Sistema di pesatura per la graduazione delle posizioni organizzative**

## . Fattori di valutazione

La piattaforma valutativa proposta si basa su tre aree di valutazione fondamentali:

- a) collocazione nella struttura;
- b) complessità organizzativa;
- c) responsabilità gestionale interna ed esterna.

Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di singoli fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione.

Nella tabella che segue vengono riassunti i fattori costituenti di ogni area ed il punteggio massimo attribuibile a ciascuno.

Area di valutazione	Fattore di valutazione	Punteggio massimo attribuibile
A.Collocazione nella struttura	<ul style="list-style-type: none"><li>• A.1.Livello di strategicità delle funzioni assegnate</li></ul>	15 punti
B.Complexità organizzativa	<ul style="list-style-type: none"><li>• B.1 Eterogeneità delle funzioni assegnate</li></ul>	15 punti
	<ul style="list-style-type: none"><li>• B.2 Specializzazione richiesta ed evoluzione del quadro normativo</li></ul>	10 punti
	<ul style="list-style-type: none"><li>• B.3 Risorse umane gestite</li></ul>	10 punti
	<ul style="list-style-type: none"><li>• B.4 Tipologia e frequenza delle relazioni</li></ul>	10 punti
C.Responsabilità gestionale interna ed esterna	<ul style="list-style-type: none"><li>• C.1.Risorse finanziarie gestite</li></ul>	15 punti
	<ul style="list-style-type: none"><li>• C.2.Numero e complessità dei procedimenti amministrativi</li></ul>	10 punti
	<ul style="list-style-type: none"><li>• C.3.Grado di responsabilità verso l'esterno</li></ul>	15 punti

Nelle pagine che seguono vengono esaminati i singoli fattori.

La somma dei punteggi relativi ad ogni singolo fattore, e quindi di ogni area, determina il *peso* complessivo della posizione e consente la *graduazione* delle posizioni dell'Ente, così come previsto dal contratto.

### **A) Collocazione nella struttura**

#### A.1. Livello di strategicità delle funzioni assegnate

Rileva il livello di strategia direttamente gestito e il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'Ente, intesa quale possibilità, per la

posizione stessa, di gestire gli strumenti tecnici e organizzativi per perseguire gli obiettivi di mandato dell'amministrazione.

<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

## B) Complessità organizzativa

### B.1. Eterogeneità delle funzioni assegnate

Misura il grado di integrazione di processi e attività ed esprime la complessità che deriva dal dover gestire funzioni /attività plurime non omogenee fra loro.

<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>15</b>
La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenei			La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei			La posizione coordina e integra un numero limitato di processi eterogenei		La posizione coordina e integra un numero elevato di processi di natura eterogenea	

### B.2. Specializzazione richiesta ed evoluzione del quadro normativo

Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione organizzativa richiede per l'assolvimento delle funzioni di competenza sia in relazione a uno specifico percorso di studi che alle abilità acquisite grazie all'esperienza. Definisce il grado delle complessità che insistono sulla posizione, a causa dei cambiamenti di ordine normativo e/o tecnologico; ciò anche in relazione all'attività di studio, ricerca ed autonomo aggiornamento conseguenti e necessari per assicurare un adeguato livello del servizio.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
			Livello medio di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto	Livello alto di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto			Livello alto di specializzazione e alta variabilità del contesto		
				oppure					
				Livello ordinario di specializzazione e alta variabilità del contesto					

### B.3. Risorse umane gestite

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nessuna risorsa gestita		Fino a 2 risorse gestite		Fino a 5 risorse gestite		Oltre 5 persone gestite		Oltre 5 persone gestite anche a livello intercomunale	

### B.4. Tipologia e frequenza delle relazioni

Rileva l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale, interno ed esterno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità, eterogeneità e frequenza dei rapporti da gestire. *(da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati)*

#### Tipologia

##### b.4.1 Relazioni interne

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nell'unità organizzativa di appartenenza.  Informazioni di modesta complessità e prevalentemente tra due soggetti				Con unità organizzative di altri servizi  Informazioni di modesta complessità, anche di tipo negoziale			Con unità organizzative di altri servizi  Informazioni complesse e relazioni articolate e di tipo negoziale fondate anche su più soggetti interagenti		

##### b.4.2 Relazioni con l'utenza

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nessuna o di scarsa importanza  Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti  Prevalentemente tra due soggetti				Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti  Informazioni complesse anche di natura negoziale  Prevalentemente tra due soggetti			Di tipo diretto  Informazioni complesse anche di natura negoziale  Fondate su più soggetti interagenti		

## Frequenza

### *b.4.3 Relazioni interne*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mai o occasionalmente ( non più di una volta al mese)				Spesso Settimanalmente			Giornalmente o più volte nella stessa giornata		

### *b.4.4 Relazioni con l'utenza*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mai o occasionalmente (non più di una volta al mese)				Spesso Settimanalmente			Giornalmente o più volte nella stessa giornata		

## **C) Responsabilità gestionale interna e esterna**

- Risorse finanziarie gestite

1	3	5	6	8	10	11	13	15
La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di modesta entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di media entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di consistente entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente		

### C.2. Numero e complessità dei procedimenti amministrativi

Focalizza l'ampiezza dell'autonoma decisionale e il livello di discrezionalità tecnica rimesso alle facoltà oggettive della posizione organizzativa (*da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati*)

#### c.2.1 Numero procedimenti con rilevanza esterna di cui si è responsabili

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fino a 10				Da 10 a 20			Oltre 20		

### c.2.2 Complessità dei procedimenti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Procedimenti ad alto livello di standardizzazione (nessuna variabile e alto grado di ripetitività) o che si svolgono prevalentemente all'interno del settore/servizio				Procedimenti standardizzati in cui intervengano relazioni con altri settori dell'Ente e/o altri Enti			Procedimenti non standard con relazioni interne e esterne alla struttura di tipo negoziale		

### C.3 Grado di responsabilità

Osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso l'esterno.

1	3	5	7	8	9	10	11	13	15
Medio livello di responsabilità civile e amministrativa				Alto livello di responsabilità civile e amministrativa			Alto livello di responsabilità civile e amministrativa. Responsabilità penale		

## 2. Collegamento con la retribuzione di posizione

Al fine della definizione del valore economico della retribuzione di posizione associato a ciascun ruolo organizzativo, tenuto conto del massimo punteggio pari a 100, si identificano le seguenti fasce di punteggio per la categoria C e D:

<b>CATEGORIA C</b>	
<b>Fascia di punteggio</b>	<b>Importo retribuzione di posizione</b>
Fino a 60 punti	€ 3.000
Da 61 a 79 punti	€ 4.000
Da 80 a 90 punti	€ 6.000
Da 81 a 90 punti	€ 8.000
Da 91 a 100 punti	€ 9.500

<b>CATEGORIA D</b>	
<b>Fascia di punteggio</b>	<b>Importo retribuzione di posizione</b>
Fino a 60 punti	€ 5.000
Da 61 a 74 punti	€ 6.500
Da 75 a 79 punti	€ 8.000
Da 80 a 83 punti	€ 9.500
Da 84 a 87 punti	€ 11.000
Da 88 a 90 punti	€ 12.500
Da 91 a 94 punti	€ 14.000
Da 95 a 97 punti	€ 15.000
Da 98 a 100 punti	€ 16.000

### **3. Modalità di ponderazione e di attribuzione delle retribuzioni di posizione**

La ponderazione delle posizioni avviene, in prima applicazione del presente sistema, in occasione dell'assegnazione o del rinnovo di un incarico di Posizione Organizzativa; successivamente, tale ponderazione è rivista ogni qual volta intervenga una variazione organizzativa che modifichi le funzioni assegnate alla posizione al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo e la struttura retributiva.

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

#### a) GRADUAZIONE

La graduazione delle Posizioni Organizzative viene predisposta dal segretario, con il supporto del Nucleo di Valutazione, applicando la metodologia di valutazione e attribuendo i punteggi relativamente a tutti i fattori, ad eccezione del fattore relativo alla rilevanza strategica che è determinato dal Sindaco.

#### b) ISTRUTTORIA

In questa fase, l'ufficio competente, sulla base della proposta di graduazione, determina il valore economico di ciascuna posizione, applicando l'importo previsto per ciascuna fascia di punteggio di cui al paragrafo precedente e trasmette al Sindaco le risultanze del processo.

#### c) DETERMINAZIONE FINALE GRADUAZIONE E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il Sindaco dispone, con proprio atto, la graduazione ed i valori delle retribuzioni di posizione dei Responsabili.

## Scheda pesatura Posizione Organizzativa

**Posizione Organizzativa.....**

### A) Collocazione nella struttura

A.1. Livello di strategicità delle funzioni assegnate

2	4	6	8	10	11	12	13	14	15

### B) Complessità organizzativa

B.1. Eterogeneità delle funzioni assegnate

1	3	5	7	8	9	10	12	13	15
La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenei			La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei			La posizione coordina e integra un numero limitato di processi eterogenei		La posizione coordina e integra un numero elevato di processi di natura eterogenea	

B.2. Specializzazione richiesta ed evoluzione del quadro normativo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Livello medio di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto				Livello alto di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto oppure Livello ordinario di specializzazione e alta variabilità del contesto			Livello alto di specializzazione e alta variabilità del contesto		

B.3. Risorse umane gestite

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nessuna risorsa gestita		Fino a 2 risorse gestite		Fino a 5 risorse gestite		Oltre 5 persone gestite		Oltre 5 persone gestite anche a livello intercomunale	

## B.4. Tipologia e frequenza delle relazioni (media aritmetica dei fattori sottostanti)

### Tipologia

#### b.4.1 Relazioni interne

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nell'unità organizzativa di appartenenza.  Informazioni di modesta complessità e prevalentemente tra due soggetti				Con unità organizzative di altri servizi  Informazioni di modesta complessità, anche di tipo negoziale			Con unità organizzative di altri servizi  Informazioni complesse e relazioni articolate e di tipo negoziale fondate anche su più soggetti interagenti		

#### b.4.2 Relazioni con l'utenza

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nessuna o di scarsa importanza  Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti  Prevalentemente tra due soggetti				Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti  Informazioni complesse anche di natura negoziale  Prevalentemente tra due soggetti			Di tipo diretto  Informazioni complesse anche di natura negoziale  Fondate su più soggetti interagenti		

### Frequenza

#### b.4.3 Relazioni interne

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mai o occasionalmente (non più di una volta al mese)				Spesso Settimanalmente			Giornalmente o più volte nella stessa giornata		

#### b.4.4 Relazioni con l'utenza

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mai o occasionalmente (non più di una volta al mese)				Spesso Settimanalmente			Giornalmente o più volte nella stessa giornata		

### Media aritmetica

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## C) Responsabilità gestionale interna e esterna

### C.1. Risorse finanziarie gestite

1	3	5	6	8	10	11	13	15
La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di modesta entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di media entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di consistente entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente		

**C.2. Numero e complessità dei procedimenti amministrativi (media aritmetica dei sottofattori qui indicati)**

**c.2.1 Numero procedimenti con rilevanza esterna di cui si è responsabili**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fino a 10				Da 10 a 20			Oltre 20		

**c.2.2 Complessità dei procedimenti**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Procedimenti ad alto livello di standardizzazione (nessuna variabile e alto grado di ripetitività) o che si svolgono prevalentemente all'interno del settore/servizio				Procedimenti standardizzati in cui intervengano relazioni con altri settori dell'Ente e/o altri Enti			Procedimenti non standard con relazioni interne e esterne alla struttura di tipo negoziale		

**Media aritmetica**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**C.3 Grado di responsabilità**

1	3	5	7	8	9	10	11	13	15
Medio livello di responsabilità civile e amministrativa				Alto livello di responsabilità civile e amministrativa			Alto livello di responsabilità civile e amministrativa. Responsabilità penale		

**TOTALE PUNTEGGIO POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....**