

## REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO E LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

### ART. 1 - PRINCIPI GENERALI

1. Le posizioni organizzative riguardano settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di articolazioni organizzative di particolari complessità e/o lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione.
2. L'individuazione delle posizioni organizzative nell'ambito del budget individuato in sede contrattuale viene effettuata sulla base dei criteri individuati all'art. 2.
3. Le posizioni organizzative sono istituite con decreto sindacale. Non costituiscono posti ulteriori di dotazione organica.

### ART. 2 - CRITERI PER L'ATTIVAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. L'individuazione delle posizioni organizzative da attivare viene effettuata sulla base dei seguenti criteri
  - Funzione di direzione di struttura caratterizzata da alto grado di esperienza e autonomia gestionale;
  - Livello di autonomia e responsabilità;
  - Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali,
  - Grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati.

### ART. 3 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La Retribuzione di Posizione viene determinata tenendo conto del punteggio attribuito alla posizione organizzativa secondo il seguente schema:

FASCE	DA	FINO A	PUNTEGGIO
Posizione Org D		4150,00	Fino a 50 compreso
Posizione Org. C	4.151,00	6.200,00	Punti fino a 75 compreso
Posizione Org. B	6.201,00	8.270,00	Punti da 76 a 90 compresi
Posizione Org. A	8.271,00	10.350,00	Punti da 91 a 100

2.

### ART. 4 - AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE

1. Gli incarichi di P.O. sono conferiti con decreto sindacale per un periodo non superiore a 5 anni.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali delle attitudini e delle capacità professionali.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultato negativo o in caso di grave inosservanza delle disposizioni ricevute.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione in base a criteri e procedure predeterminati.

#### **ART. 5 - VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA**

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di posizione organizzative è soggetto a specifica e periodica valutazione con cadenza annuale.
2. La valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione. In relazione alle attività svolte ed ai risultati conseguiti il Nucleo attribuisce con adeguata motivazione un punteggio fino a 100. La valutazione è da considerarsi positiva se il dipendente riporta un punteggio non inferiore a 50. La valutazione prende in considerazione, sulla base di quanto attribuito dal PRO, la percentuale di risultato conseguita.
3. Nel caso di valutazione negativa prima della sua formalizzazione il Nucleo di valutazione acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di fiducia. Il procedimento è avviato con la contestazione al dipendente delle mancanze che potrebbero dare luogo alla revoca e concedendo al dipendente stesso un termine non inferiore a 10 giorni per controdedurre. La valutazione negativa è formalizzata con atto del Nucleo di valutazione che provvederà a trasmetterlo al Sindaco che provvederà alla revoca della posizione organizzativa. L'esito della valutazione negativa è comunicata al dipendente che può proporre ricorso entro 10 giorni al Sindaco. Il ricorso è deciso con atto formale dello stesso.

#### **ART. 6 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. Al personale cui è attribuito l'incarico di P.O. è attribuita la retribuzione di risultato che assorbe ogni altra attribuzione di carattere accessorio.
2. L'Amministrazione provvederà ad accantonare annualmente una quota di bilancio per l'attribuzione della retribuzione da corrispondere ai titolari di P.O.
3. La somma massima da attribuire quale retribuzione di risultato è stabilita in riferimento percentuale alla retribuzione di posizione corrisposta nella misura dal 15 al 35%

<b>PUNTEGGIO CONSEGUITO</b>	<b>VALORE ECONOMICO</b>
Superiore o uguale a 71 del risultato	NELLA MISURA INTERA
Da 60 a 70 compreso del risultato	NELLA MISURA DEL 75%
Da 50 a 69 compreso del risultato	NELLA MISURA DEL 50%

#### **ART. 7 - DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si fa riferimento al CCRL di categoria.

# COMUNE SAN LEONARDO

## POSIZIONE ORGANIZZATIVA: - ECONOMICO FINANZIARIA

I punteggi sono attribuiti direttamente dal nucleo di valutazione.

### 1. Livello di riferimento gerarchico – funzionale

Livello di riferimento gerarchico funzionale		Posizione di fascia		
		P.O.A.	P.O.B	P.O.C.
Riferimento al Segretario, con frequenti contatti sostitutivi dello stesso con l'assessore competente e delega all'assessore	Punti 10	10		
Riferimento al Segretario e sostituzione dello stesso solo nei rapporti interni all'Amministrazione	Punti 7			
Nessun riferimento né esterno né interno	Punti 4			

### 2. Rilevanza strategica della posizione

Rilevanza di autonomia della posizione		Posizione di fascia		
		P.O.A.	P.O.B	P.O.C.
Di elevato livello di autonomia	Punti 10	10		
Di medio livello di autonomia	Punti 7			
Di limitato livello di autonomia	Punti 4			

### 3. Caratteristiche prevalenti qualificanti la posizione

Livello di riferimento gerarchico funzionale		Posizione di fascia		
		P.O.A.	P.O.B	P.O.C.
Di elevato contenuto pianificatorio-organizzativo generale	Punti 15	15		
Di elevato contenuto di tipo specialistico	Punti 7			
Di normali contenuti gestionali	Punti 4			

4. La posizione rispetto ai servizi erogati

La posizione rispetto ai servizi erogati		Posizione di fascia		
		P.O.A.	P.O.B	P.O.C.
Forte prevalenza di servizi esterni	Punti 15	15		
Equivalenza dei servizi interni ed esterni o limitata di servizi esterni o interni	Punti 7			
Forte prevalenza di servizi interni	Punti 4			

5. Risorse umane direttamente coordinate

Risorse umane direttamente coordinate		Posizione di fascia		
		P.O.A.	P.O.B	P.O.C.
Oltre 3 unità	Punti 10			
Tra 1 a 3 unità	Punti 7	7		
Nessuna	Punti 4			

6. Evoluzione del quadro normativo e tecnologico di riferimento

Evoluzione del quadro normativo e tecnologico di riferimento		Posizione di fascia		
		P.O.A.	P.O.B	P.O.C.
Elevata variabilità del quadro di riferimento	Punti 10			
Normale variabilità del quadro di riferimento	Punti 7	7		
Quadro di riferimento sostanzialmente stabile	Punti 4			

7. Responsabilità formali verso l'esterno

Responsabilità formali verso l'esterno		Posizione di fascia		
		P.O.A.	P.O.B	P.O.C.
Responsabilità penale amministrativa e civile	Punti 15	15		
Responsabilità amministrativa	Punti 7			
Responsabilità civile	Punti 4			

Posizione rispetto alle altre P.O in termini di rilevanza esterna

Posizione della P.O rispetto alle altre	Posizione di fascia		
	P.O.A.	P.O.B	P.O.C.
Primaria	Punti 10	10	
Media	Punti 7		
Bassa	Punti 4		

8.

<b>TOTALE PUNTI MASSIMO</b>			
<b>Con punteggio fino a 89 si intende individuata una posizione organizzativa B</b>			