

**CRITERI PER L'ISTITUZIONE ED IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE** (elaborato sulla base della metodologia adottata dalla Regione Calabria)

Sono istituite ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 31/03/1999 le posizioni organizzative, individuate come segue all'interno della struttura comunale in relazione ai compiti assegnati a ciascun settore e servizio.

Le stesse saranno soggette a revisione in funzione delle modifiche dinamiche della struttura comunale.

Le Posizioni organizzative, istituite con apposito atto periodico di giunta, sono distinte in tre diverse tipologie:

- TIPOLOGIA " A "

Riconducibili allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, di cui all'articolo 8, comma 1 – lett. a) – del CCNL 31/03/99. Le stesse saranno remunerate con una indennità di posizione che varia da un minimo di Euro 5.164,56 ad un massimo di Euro 12.911,42 , la retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, e saranno attribuite a personale della Categoria D che abbia maturato un servizio, anche non continuativo, di almeno tre anni nel Settore cui è ascritta la P.O.

- TIPOLOGIA " B ":

Riconducibili allo svolgimento di attività di contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali di cui all'art.8, comma 1 lett. b) del CCNL 31/03/99. Le stesse saranno remunerate con una indennità di posizione che varia da un minimo di Euro 5.164,56 ad un massimo di Euro 12.911,42 , la retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, e saranno attribuite a personale della Categoria D appartenente da almeno tre anni al relativo Settore e che abbia maturato una anzianità di servizio utile alla pensione di almeno 10 anni.

- TIPOLOGIA " C ":

Riconducibili allo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia e esperienza, di cui all'art. 8, comma 1 lett. c) del CCNL 31/03/99. Le stesse saranno remunerate con una indennità di posizione che varia da un minimo di Euro 5.164,56 ad un massimo di Euro 12.911,42 , la retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, e saranno attribuite a personale della Categoria D appartenente da almeno tre anni al relativo Settore e che abbia maturato una anzianità di servizio utile alla pensione di almeno 10 anni.

Inoltre come successivamente integrato dall'art. 10 del CCNL del 22/01/2004, gli enti valorizzano le **alte professionalità** del personale della categoria D, attraverso il riconoscimento contrattuale di una maggiore rilevanza, rispetto alle funzioni di direzione di

unità organizzative, e a quelle già previste dall'art. 8 comma 1, lett. b) e c). Alle stesse vengono conferiti incarichi a termine, e saranno inoltre remunerate con una indennità di posizione da un minimo di Euro 5.164,56 ad un massimo di Euro 16.000,00. La retribuzione di risultato connessa ai precedenti contratti può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento.

Fermo restando la tipologia delle P.O., le stesse, proprio per le caratteristiche insite nella figura, potranno assolvere anche a una pluralità di compiti intersettoriali. In tale caso la valutazione sarà effettuata sulla base delle osservazioni dei dirigenti competenti, ognuno per le proprie competenze.

Al fine di assicurare la puntuale ed uniforme applicazione dei criteri di cui appresso, le P.O. saranno istituite dalla Giunta, tenuto conto delle proposte dei dirigenti.

Per la prima applicazione del presente regolamento la durata degli incarichi sarà annuale, e gli stessi, previa valutazione del Dirigente di Settore e su sua proposta, potranno essere rinnovati per periodi da uno a tre anni, con le stesse modalità.

I predetti incarichi, su proposta dei dirigenti competenti, sono revocabili prima della data di scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, in applicazione delle prescrizioni negoziali portate dall'articolo 9 comma 3 del CCNL 31/03/99.

Nell'ambito delle Categorie b) e c) per le alte professionalità, l'incarico a termine sarà della durata Max di anni 1, alla fine del quale la valutazione del risultato sarà effettuata dal Dirigente, su relazione dell'incaricato.

Per tutte le P.O. la prestazione lavorativa da oraria si trasformerà in prestazione di risultato assimilabile a quella dirigenziale. Le P.O. avranno diritto alla percezione della retribuzione di posizione e di risultato (quest'ultima secondo l'allegata scheda per la valutazione del risultato, e fatto salvo il principio di correlazione previsto dai vigenti regolamenti) che saranno alternative ad ogni e qualsiasi altra forma di salario accessorio, assorbendone ogni effetto giuridico ed economico.

#### CRITERI GENERALE PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI E LA VALUTAZIONE PER TUTTE LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'area delle P.O. viene deliberata dalla Giunta Comunale, con riguardo ai programmi dell'Ente e delle risorse finanziarie previste in bilancio. Al fine di poter assumere la titolarità dell'incarico relativo all'area delle P. O. nelle configurazioni a, b e c, oltre alla necessaria appartenenza alla categoria " D" ed al possesso di un'anzianità di servizio, complessivamente considerata come da appositi criteri sotto riportati, l'ente organizzerà appositi percorsi formativi inerenti, essenzialmente, alla gestione delle risorse ed all'organizzazione del lavoro.

Il conseguimento dell'idoneità all'esercizio del ruolo dell'area delle P.O. costituisce titolo preferenziale per l'affidamento di incarichi relativi alla stessa.

Nell'ambito delle configurazioni b e c, il conferimento dell'incarico di alta professionalità viene fatto per figure professionali specialistiche, in grado di offrire competenze nuove o comunque più elevate, legate al possesso di titoli di studio particolarmente qualificati e

specialistici o al possesso di particolari abilitazioni professionali, e per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità.

Alla proposta e all'atto di nomina sarà allegata, debitamente compilata dal dirigente, la seguente scheda tipo nella quale dovranno essere riassunti gli elementi delle diverse tipologie:

Settore:
Servizio:
P.O.( specificare la tipologia – a, b, c):
Descrizione sintetica delle funzioni assegnate e della durata dell'incarico:
Obiettivi da perseguire durante l'incarico:
Risorse finanziarie e umane coordinate:

L'attività delle PO è sottoposta, annualmente alla valutazione del Dirigente, secondo il vigente sistema di controllo, e nel rispetto della seguente procedura:

- a) Il Dirigente compila annualmente la scheda di valutazione dei risultati conseguiti, anche rispetto agli obiettivi assegnati all'atto di nomina, utilizzando il modello allegato "A" al presente regolamento;
- b) le schede debitamente compilate vengono inviate a ciascun soggetto incaricato per le eventuali osservazioni;
- c) Il Dirigente esamina le eventuali osservazioni, e in via definitiva formalizza la valutazione;
- d) Il punteggio massimo attribuibile è di 30 punti a cui corrisponde il 25% dell'indennità di posizione attribuita (30% per le alte professionalità). L'indennità di risultato viene erogata in percentuale al punteggio ottenuto, calcolata secondo la formula indicata nell'allegato "A";
- e) per un punteggio pari o inferiore ad 7 punti (10 per le alte professionalità) non sarà erogata l'indennità di risultato.

#### CRITERI PER IL CONFERIMENTO D'INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI TIPOLOGIA " A "

Considerate le caratteristiche peculiari della tipologia, i criteri per l'individuazione dei titolari devono enfatizzare la capacità di *leadership* degli stessi, intesa come capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi.

In tale contesto assumono particolare rilievo le attitudini, la capacità e il potenziale professionale, la propensione al lavoro per obiettivi nonché l'esperienza e la competenza acquisita anche in attività di coordinamento, mentre assumono un rilievo secondario i requisiti culturali posseduti.

#### A.1 REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

- Titolo di studio posseduto, abilitazione professionale
- Attestati di partecipazione ai corsi inerenti alle materie sulle quali è svolta l'attività di coordinamento o su materie riguardanti l'organizzazione, la gestione delle risorse umane, gli approcci organizzativi sulla gestione dei servizi (qualità totale, project management, project financing, benchmarking, tecniche di negoziazione, etc.)

## A.2 ATTITUDINI

- Capacità di esaminare, analizzare e scomporre in dettaglio i problemi, selezionandone ed aggregandone gli elementi essenziali
- Capacità di rispettare i tempi assegnati
- Capacità di affrontare e risolvere problemi imprevisti
- Capacità di costruire un ambiente di lavoro armonioso e collaborativo, orientato al “fattore clima”
- Capacità di motivare i propri collaboratori, rendendoli partecipi degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa ed utilizzandone al meglio attitudini e potenzialità
- Capacità di delegare potere decisionale ai collaboratori, mantenendo la responsabilità globale e le facoltà d'indirizzo
- Capacità di stimolare la creatività individuale, orientando il gruppo all'innovazione e ad affrontare in modo non ripetitivo le situazioni lavorative
- Disponibilità ad accettare deleghe da parte dei superiori ed apertura ad apporti collaborativi con altre strutture (interne e/o esterne)

## A.3 ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE ACQUISITE IN MATERIA DI COORDINAMENTO

- Tale parametro va valutato con particolare riguardo ai risultati conseguiti in precedenti esperienze lavorative di direzione e coordinamento di strutture, di *equipe* o, comunque, di gruppi di lavoro.

## A.4 PROPENSIONE AL LAVORO PER OBIETTIVI

- Capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie) disponibili per il raggiungimento degli obiettivi
- Capacità di pianificare il lavoro, articolandolo in fasi e obiettivi intermedi, verificandone dinamicamente lo sviluppo attuativo.

## A.5 ANZIANITA' DI SERVIZIO COMPLESSIVAMENTE CONSEGUITA

- Per tale tipo di posizione organizzativa, che, comunque, tende a valorizzare le capacità professionali, l'esperienza acquisita assume un valore limitato rispetto al potenziale soggettivo del dipendente, pertanto è previsto il necessario possesso di un'apposita anzianità di servizio minimo complessivamente conseguita nella categoria D nel settore in cui si colloca la P.O. di **almeno tre anni**, fermo restando che la concreta valutazione del presente parametro potrà essere sviluppata sulla effettiva entità di servizio.

Considerato che la tipologia in oggetto si caratterizza per la elevata specializzazione e professionalità, assumono particolare considerazione, ai fini dell'individuazione del titolare della medesima, anche i requisiti culturali posseduti e l'esperienza maturata su attività di elevata specializzazione. Il titolare della medesima, dovrà inoltre manifestare attitudini personali orientate all'approfondimento di tematiche inerenti alla realizzazione degli obiettivi per i quali la stessa posizione organizzativa è stata istituita.

Nell'ambito di questa categoria, e ai sensi dell'art. 10 CCNL 22/01/2004, al fine di valorizzare gli specialisti portatori di competenze elevate e innovative acquisite eventualmente anche nell'ente o attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in altri enti pubblici, 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), e per alcune delle suddette dalla iscrizione ad albi professionali, sono individuate le **alte professionalità**, da menzionare nell'atto di nomina. Si precisa che l'iscrizione ad albi non comporta necessariamente il riconoscimento dell'alta professionalità.

### B.1 I REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

- Titolo di studio posseduto, abilitazioni professionali
- Attestati di partecipazione a corsi su materie specifiche riguardanti la posizione organizzativa o su materie riguardanti l'organizzazione, la gestione delle risorse umane, gli approcci organizzativi sulla gestione dei servizi (qualità totale, project management, project financing, benchmarking, tecniche di negoziazione, etc.)

### B.2. ATTITUDINI

- Precisione nell'applicare la normativa di riferimento (attendibilità)
- Capacità di tradurre in procedimenti semplici le disposizioni normative (rientamento alla deburocratizzazione)
- Capacità di risolvere i problemi in assenza di direttive precise (vocazione al *problem solving*)
- Capacità di esaminare e scomporre i problemi e scomporre in dettagli i problemi (propensione all'analisi)
- Capacità di approfondimento di tematiche specifiche di carattere giuridico tecnico, contabile, organizzativo per l'assolvimento delle funzioni di competenza (attitudini alla ricerca)
- Capacità riprodurre soluzioni nuove ed idee alternative in relazione alle problematiche affrontate (innovazioni ed orientamento alla modernizzazione)
- Capacità di comunicare efficacemente in forma scritta ed orale (capacità comunicativa)

### B.3 ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE ACQUISITE CON RIGUARDO ALLE MATERIE DI COMPETENZA

- Tale parametro va valutato con particolare riguardo ai risultati conseguiti in precedenti esperienze lavorative negli ambiti specialistici di competenza della posizione, nonché nella diversità di attività svolta nel corso dell'attività di servizio.

#### B.4 PROPENSIONE AL LAVORO PER OBIETTIVI

- Capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie) disponibili per il raggiungimento degli obiettivi affidati
- Capacità di rispettare i tempi assegnati
- Capacità di ridurre al minimo le fasi procedurali, evitandone inutili appesantimenti
- Capacità di elaborare le cognizioni specialistiche e di tradurle in strategie nuove ed alternative per l'analisi e la soluzione delle problematiche di pertinenza.

#### B.5 ANZIANITA' DI SERVIZIO UTILE AL COLLOCAMENTO IN QUIESCENZA COMPLESSIVAMENTE CONSEGUITA.

- Per tale tipo di posizione organizzativa, che tende a valorizzare le capacità professionali in forma limitata, l'esperienza acquisita assume un valore preponderante rispetto al potenziale soggettivo del dipendente, pertanto è previsto il necessario possesso di un 'apposita anzianità di servizio , comunque maturata, di almeno dieci anni ed appartenente da almeno tre anni al relativo Settore, fermo restando che la concreta valutazione del presente parametro potrà essere sviluppata sull'effettiva entità di servizio complessivo che il dipendente potrà addurre.

## CRITERI PER IL CONFERIMENTO D'INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI TIPOLOGIA " C "

Evidenziato che la posizione organizzativa del presente tipo comporta lo svolgimento di attività di staff (supporto qualificato finalizzato ad assicurare funzioni di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo), con notevole autonomia ed esperienza, assumono particolare rilievo, ai fini dell'individuazione del titolare della medesima, le attitudini personali orientate all'approfondimento di tematiche inerenti alla realizzazione degli obiettivi per i quali la stessa posizione organizzativa è stata istituita (supporto alla dirigenza per la gestione delle risorse, per operare il controllo di gestione, per effettuare il controllo interno, o sulla qualità dei servizi, per svolgere ricerca applicata, per assicurare attribuzioni di studio e consulenza, etc.) e di tematiche giuridiche, tecniche, contabili che l'elevata specializzazione della posizione organizzativa richiede. Le stesse saranno collocate a diretto supporto delle Strutture di Vertice (Settori).

Nell'ambito di questa categoria, e ai sensi dell'art. 10 CCNL 22.01.2004, per riconoscere e motivare l'assunzione di 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, sono individuate le **alte professionalità**, da menzionare nell'atto di nomina.

Riguardo, tuttavia, agli altri requisiti (attitudine, potenziale professionale), pur mantenendo notevole importanza, gli stessi si connoteranno in maniera diversa rispetto alla tipologia " B ", orientandosi maggiormente allo svolgimento attività di diretto coordinamento di strutture e/o *team* di lavoro.

### C.1 I REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

- Titolo di studio posseduto, abilitazioni professionali
- Attestati di partecipazione a corsi su materie specifiche riguardanti la posizione organizzativa o su materie riguardanti l'organizzazione, la gestione delle risorse umane, gli approcci organizzativi sulla gestione dei servizi (qualità totale, project management, project financing, benchmarking, tecniche di negoziazione, etc.)

### C.2. ATTITUDINI

- Precisione nell'applicare la normativa di riferimento (attendibilità)
- Capacità di tradurre in procedimenti semplici le disposizioni normative (orientamento alla deburocratizzazione)
- Capacità di risolvere i problemi in assenza di direttive precise (vocazione al *problem solving*)
- Capacità di esaminare e scomporre i problemi e scomporre in dettagli i problemi (propensione all'analisi)
- Capacità di approfondimento di tematiche specifiche di carattere giuridico tecnico, contabile, organizzativo per l'assolvimento delle funzioni di competenza (attitudini alla ricerca)
- Capacità riprodurre soluzioni nuove ed idee alternative in relazione alle problematiche affrontate (innovazioni ed orientamento alla modernizzazione)
- Capacità di comunicare efficacemente in forma scritta ed orale (capacità comunicativa)

### C.3 ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE ACQUISITE CON RIGUARDO ALLE MATERIE DI COMPETENZA

- Tale parametro va valutato con particolare riguardo ai risultati conseguiti in precedenti esperienze lavorative negli ambiti specialistici di competenza della posizione, nonché nella diversità di attività svolta nel corso dell'attività di servizio.

### C.4 PROPENSIONE AL LAVORO PER OBIETTIVI

- Capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie) disponibili per il raggiungimento degli obiettivi affidati
- Capacità di rispettare i tempi assegnati
- Capacità di ridurre al minimo le fasi procedurali, evitandone inutili appesantimenti
- Capacità di elaborare le cognizioni specialistiche e di tradurle in strategie nuove ed alternative per l'analisi e la soluzione delle problematiche di pertinenza.

### C.5 ANZIANITA' DI SERVIZIO UTILE AL COLLOCAMENTO IN QUIESCENZA COMPLESSIVAMENTE CONSEGUITA.

- Per tale tipo di posizione organizzativa, che tende a valorizzare le capacità professionali in forma limitata, l'esperienza acquisita assume un valore preponderante rispetto al potenziale soggettivo del dipendente, pertanto è previsto il necessario possesso di un 'apposita anzianità di servizio , comunque maturata, di almeno dieci anni ed appartenente da almeno tre anni al relativo Settore, fermo restando che la concreta valutazione del presente parametro potrà essere sviluppata sull'effettiva entità di servizio complessivo che il dipendente potrà addurre.

## Scheda per la valutazione della retribuzione di risultato e relativo calcolo

Anno \_\_\_\_\_

Incaricato Sig. \_\_\_\_\_

Posizione organizzativa area \_\_\_\_\_

Parametri	Valutazione	Punti
1) Rispetto dei tempi assegnati - contrazione dei tempi - rispetto dei tempi - inosservanza dei tempi	Elevata Apprezzabile Negativa	5 2 0
2) Semplificazione delle fasi progettuali	Elevata Apprezzabile Modesta	5 3 1
3) Incisività nella realizzazione del programma dell'ente	Elevata Apprezzabile Ridotta	5 2 0
4) Grado di complessità della PO (N. personale assegnato, risorse finanziarie gestite, omogeneità dell'incarico)	Elevata Media Modesta	10 6 3
5) Risultato conseguente rispetto al contesto ambientale interno/esterno	Elevato Apprezzabile Ridotto	5 3 1

Punti Totali n.....

Per punteggi pari o inferiori a 7 punti non si assegna l'indennità di risultato e l'incarico si intende revocato.

Per punteggi pari a 8 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 10% dell'indennità di posizione.

Per punteggi pari a 30 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 25% (30 per le alte professionalità) dell'indennità di posizione.

Per punteggi tra 8 e 30 punti si procede in proporzione per interpolazione lineare.

La percentuale di indennità di risultato (I.R.) per un punteggio (p) ottenuto all'intervallo tra 8 e 30 punti è ottenuta con la seguente formula:

$$\text{I.R. (in percentuale)} = \frac{100 + 15 (19 \text{ per le ap}^*) \times p}{22}$$

Punteggio complessivo attribuito = punti ..... su 30

.....

Luogo e data

\*ap – alte professionalità

Il Dirigente di Settore

Visto: Il Direttore Generale

\*\*\*\*\*

a cura Segreteria Generale