



Unione dei Comuni
Valli e Delizie
Argenta – Ostellato – Portomaggiore
Provincia di Ferrara

**CRITERI GENERALI PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO E LA PESATURA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(per enti con dirigenza)
di cui all'art. 13 del CCNL 21/05/2018**

1. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La Giunta, con apposita deliberazione o nell'ambito del Piano Esecutivo di gestione Globalizzato, può istituire per ragioni organizzative (complessità gestionale, complessità funzionale, complessità organizzativa, necessità di definire un livello gestionale con autonomia gestionale e decisionale) posizioni di lavoro che, come contemplato dall'art. 13 del CCNL 21/05/2018, richiedono:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Le posizioni organizzative di cui ai punti a) e b) devono essere caratterizzate dalla assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa è rimessa al Dirigente del Settore presso cui è prevista l'istituzione della posizione.

2. CONFERIMENTO INCARICHI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene, ai sensi dall'art. 14 del CCNL 21/05/2018, con atto determinativo del dirigente da adottarsi coerentemente con i criteri delineati dalla Giunta all'atto dell'istituzione delle posizioni organizzative e dei criteri generali qui definiti.

L'incarico ha durata non superiore a 3 anni, rinnovabile alla scadenza o revocabile prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Al fine del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, il Dirigente competente in materia di personale, rende noto con apposito avviso l'istituzione delle posizioni organizzative e definisce il termine entro il quale i dipendenti interessati possono presentare la propria candidatura, presentando il proprio curriculum.

Ciascun dirigente procede all'individuazione del dipendente da incaricare previa comparazione tra i candidati tenuto conto dei criteri di seguito delineati, ricorrendo ad appositi colloqui. Nell'ipotesi in cui non pervenga alcuna candidatura, il dirigente può comunque procedere all'individuazione del dipendente da incaricare tenuto conto della professionalità e della competenza dimostrata dai dipendenti.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI TIPO 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 professionale (competenza posseduta in attività di coordinamento) e la propensione al lavoro per obiettivi, mentre assumono un rilievo secondario i requisiti culturali posseduti.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI TIPO B)

Considerato che la tipologia in oggetto si caratterizza per la elevata specializzazione e professionalità, assumono particolare rilievo, ai fini dell'individuazione del titolare della medesima, anche i requisiti culturali posseduti e l'esperienza maturata su attività di elevata specializzazione.

Riguardo, invece, agli altri requisiti (attitudini e propensione al lavoro per obiettivi), pur mantenendo notevole importanza, si connoteranno in maniera diversa rispetto alla tipologia a), orientandosi maggiormente allo svolgimento di attività specialistiche piuttosto che a quelle di coordinamento.

3. CRITERI PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (criteri vigenti)

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, di cui all'art. 15 del CCNL 21/05/2018, a ciascuna posizione organizzativa conferita è assegnato un punteggio, sulla base dei criteri di seguito esposti. La proposta di valutazione della pesatura della posizione organizzativa è effettuata dal Dirigente del Settore di appartenenza della posizione stessa. La pesatura definitiva e il valore dell'indennità spettante viene definito dalla Conferenza dei Dirigenti sulla base delle proposte presentate, compatibilmente con l'entità economica complessiva del relativo fondo di finanziamento.

La valutazione è condotta, in via generale all'atto del conferimento dell'incarico, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire, fatte salve le modificazioni sostanziali della posizione.

Al fine della quantificazione delle retribuzione di posizione a ciascuna posizione vengono assegnati i punteggi in base ai criteri di seguito riportati:

A.1 COMPLESSITÀ GESTIONALE

Personale* assegnato alla unità organizzativa gestita:

Fino a	10 unità	1
Fino a	20 unità	2
Fino a	30 unità	4
Oltre a	30 unità	5

* Il personale part-time e quello a tempo determinato è calcolato in maniera proporzionale.

A.2 COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA (*non applicabile per le P.O. di tipo B*)

Livello di disomogeneità e diversificazione delle materie afferenti ai procedimenti relativi all'unità organizzativa gestita e/o coordinata

Basso	1
Medio	2
Elevato	3
Molto elevato	4

A.3 CONTENUTI E RILEVANZA DELLE DELEGHE DI FUNZIONI DIRIGENZIALI (*non applicabile per le P.O. di tipo B*)

Attività delegate da parte del Dirigente alla posizione organizzativa:

Gestione di particolari aspetti inerenti il rapporto di lavoro del personale assegnato	1
Organizzazione del lavoro del personale assegnato	1
Rappresentanza dell'ente nei confronti o in seno ad organismi esterni	2
Rappresentanza dell'unità organizzativa nei confronti o in seno ad organi interni	1

Adozione di provvedimenti finali aventi rilevanza esterna 1

I punteggi vengono cumulati (max 6 punti). Il valore ottenuto verrà ridotto del 50% nel caso la delega sia operante esclusivamente nell'ambito di un solo comune.

A.4 ATTIVITA' PROGETTUALI E/O PIANIFICATORIE NECESSARIE PER LA GESTIONE DI COMPETENZA

Grado di programmazione e progettualità necessario per l'assolvimento dei compiti riconducibili alla posizione organizzativa, che aumenta in relazione alla pluralità di enti di riferimento:

Basso	1
Medio	2
Elevato	3
Molto elevato		4

A.5 GRADO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI ASSOGGETTAMENTO A PROCEDIMENTI PER RRESPONSABILITA' CIVILE/AMMINISTRATIVO-CONTABILE/PENALE CONNESSO ALLA POSIZIONE RIVESTITA E ALLE FUNZIONI ESERCITATE

Basso	1
Medio	2
Elevato	3
Molto elevato		4

A.6 RIFERIBILITA' DELLA POSIZIONE RICOPERTA A UNA PLURALITA' DI ENTI LOCALI

Copertura del ruolo di posizione organizzativa solo nell'ambito dell'Unione/Comuni con gestione di risorse finanziarie nel solo bilancio dell'Unione e utilizzo di sistemi informativi solo nell'ambito dell'Unione 0

Copertura del ruolo di posizione organizzativa nell'ambito dell'Unione con gestione di risorse finanziarie allocate nei bilanci dell'Unione e dei Comuni con utilizzo di sistemi informativi propri dei diversi enti locali1

A.7 IMPIEGO DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA IN COMANDO PRESSO I COMUNI ADERENTI ALL'UNIONE O VICEVERSA

Impiego nell'Unione ed in uno/più dei Comuni o viceversa1

A.8 RIFERIBILITA' A PIU' FIGURE DIRIGENZIALI

Riferibilità ad un solo Dirigente0

Riferibilità a più Dirigenti nell'ambito di uno stesso ente locale1

Riferibilità a più Dirigenti incardinati in diversi enti locali 1

I punteggi non vengono cumulati.

A.9 COMPETENZE PROFESSIONALI DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE (non applicabile per le P.O. di tipo A)

Grado di applicazione delle cognizioni specialistiche nello svolgimento delle funzioni attribuite alla posizione:

Discreto	1
Significativo.....	2
Elevato	3
Molto elevato	4

A.10 ATTIVITA' DI STUDIO, RICERCA E FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO RICHIESTA (non applicabile per le P.O. di tipo A)

Attività di studio e ricerca richiesta alla posizione organizzativa allo scopo di consentire costantemente l'innovazione all'interno dei propri ambiti di intervento.

Discreto	1
Significativo.....	2
Elevato	3
Molto elevato	4

A.11 STRATEGICITA' DELLA POSIZIONE IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI TRIENNALI DI PERFORMANCE (assegnata dalla conferenza dei dirigenti)

Discreto	1
Significativo.....	2
Elevato	3
Molto elevato	4

La sommatoria dei punteggi, attribuibili a ciascuna posizione organizzative, produce **il coefficiente economico** del ruolo medesimo. Tale coefficiente consente di determinare, in concreto, il livello retributivo di posizione e risultato assegnabile alla posizione organizzativa.

Il fondo destinato alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21.05.2018 viene ripartito tra le posizioni organizzative in proporzione al coefficiente economico totalizzato da ciascuno. Il valore individuale della posizione economica non può comunque essere inferiore all'importo minimo e superiore all'importo massimo previsto dal CCNL.

Così come contemplato dall'art. 15 del CCNL 21.05.2018, il valore complessivo della retribuzione di risultato destinato alle posizioni organizzative non può risultare inferiore al 15% delle risorse complessive. La percentuale complessiva e le singole percentuali per ciascuna posizione vengono definite dalla conferenza dei dirigenti all'atto della pesatura.

In tale momento si valuterà altresì l'applicabilità di quanto disposto dall'art. 15, comma 6 del CCNL 21.05.2018 per gli incarichi ad interim nonché dall'art. 17, comma 6, del CCNL 21.05.2018 per incarichi su più enti con prestazione svolta in diverse sedi

Al fine della quantificazione della retribuzione di risultato effettivamente spettante a ciascuna posizione organizzativa verrà applicato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

Si specifica infine che nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizioni organizzative a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso l'Unione non si darà corso a specifica valutazione presso l'ente utilizzatore né al previsto riproporzionamento contemplato dall'art. 17, comma 6, del CCNL 21.05.2018, qualora la percentuale di impiego sia inferiore o uguale al 30%. L'ente utilizzatore procederà comunque al rimborso delle spese sostenute dall'ente titolare del rapporto di lavoro in base alla percentuale di impiego.