



Città di Busto Arsizio

REGOLAMENTO

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

ART. 1 - Posizioni organizzative

Presso il Comune di Busto Arsizio, nella logica di rafforzare il sistema di direzione e di contribuire allo sviluppo organizzativo dell'Ente, sono istituite aree di posizione organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31.03.1999 e all' art. 10 del CCNL 22.01.2004, che comportano assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Le posizioni organizzative di cui sopra possono essere:

- a) figure professionali con responsabilità organizzativo – gestionale, coincidenti con responsabilità di direzione di una singola unità organizzativa della struttura comunale che comporta elevata responsabilità di direzione ed organizzazione di risorse umane e/o strumentali;
- b) figure professionali di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e 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) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- c) figure professionali di cui al comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: 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.

Gli incarichi di posizione organizzativa di cui alla lettera a) del comma precedente possono essere attribuiti a dipendenti di cat. D con responsabilità di coordinamento.

Per l'istituzione delle posizioni organizzative di cui alla lettera c) la Giunta Comunale valuta la necessità di individuare posizioni di lavoro per le quali siano richieste al lavoratore particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi, e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

ART. 2 -

Modalità e criteri per l'individuazione della struttura organizzativa

In caso di modifica della struttura organizzativa connessa all'ampliamento delle competenze organizzative ciascun dirigente, sulla base della loro complessità e strategicità, può proporre al Dirigente del Settore Risorse Interne, l'istituzione di nuove posizioni organizzative che ritiene utili, per il completo raggiungimento degli obiettivi ad esso assegnati.

In caso di intervenuti mutamenti organizzativi ciascun dirigente può proporre al Dirigente del Settore Risorse Interne la modifica della graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità esistenti.

La Giunta individua le necessità organizzative degli incarichi da finanziare in ogni Servizio e/ o Area di coordinamento con l'obiettivo di definire la struttura organizzativa più adeguata per la realizzazione dei progetti previsti nel Peg, fermo restando che spetterà a ciascun dirigente assegnare concretamente gli incarichi nel limite delle PO ad esso assegnate.

ART. 3 - Istituzione delle Aree di posizione organizzativa

La competenza ad istituire le aree di posizione organizzativa è della Giunta in base ai sottoindicati criteri:

- necessità di creare all'interno di una struttura organizzativa apicale dell'Ente una struttura organizzativa di secondo livello che richieda una direzione specifica per la particolare complessità e specificità delle competenze assegnate.
- necessità di creare all'interno di una struttura organizzativa apicale che al proprio interno raggruppi molte competenze, anche piuttosto variegate tra loro, pur inerendo la stessa area di intervento, una struttura di secondo livello organizzativo che permetta al dirigente preposto al settore di coordinare l'attività senza dovere intervenire nello specifico in prima persona.
- necessità di creare un'unità di secondo livello che compia in quel dato campo tutte le attività istruttorie di procedure complesse, anche a notevole rilevanza esterna, che permettano al dirigente di sottoscrivere gli atti finali, senza doversi interessare direttamente degli stessi atti.
- necessità di inserire nella struttura settoriale figure di elevata professionalità individuale che possano garantire un supporto di conoscenze al dirigente competente che tenderà ad essere sempre meno specialista del ramo e sempre più manager, le stesse potranno anche coprire funzioni di coordinamento di simili professionalità di livello inferiore od avere capacità di autonoma ed originale elaborazione di progetti complessi od innovativi o caratterizzarsi per l'alta specializzazione necessaria all'espletamento dell'incarico.
- necessità di creare all'interno dei settori posizioni qualificate per l'esercizio di attività di studio e di ricerca o di vigilanza e controllo.

I Dirigenti, ai sensi dell'art. 9 del CCNL – Regioni Autonomie Locali del 31.03.1999, conferiscono l'incarico di Responsabile di posizione organizzativa ad un dipendente inquadrato nella categoria D dell'ordinamento professionale individuato, sulla base di quanto previsto dall'art. 7 del presente Regolamento, tra quelli assegnati alle Unità Organizzative o ai Servizi presso i quali sono state istituite le aree di posizione organizzativa.

ART. 4 - Responsabili di aree di posizione organizzativa

Ai titolari della posizione organizzativa il Dirigente affida un ambito autonomo di competenze e la direzione del personale ad esso assegnato, delegando loro espressamente la competenza di:

- a) realizzare gli obiettivi assegnati. Per tale finalità essi organizzano le risorse umane di cui dispongono, programmandone il lavoro, i tempi e le priorità nell'esecuzione dei compiti, le rotazioni del personale assegnato nelle diverse mansioni, nonché autorizzandone le assenze dal servizio;
- b) proporre al dirigente la valutazione per la corresponsione dei compensi correlati al merito e all'impegno individuale e di gruppo e per la progressione economica di carriera nonché la valutazione delle potenzialità di ognuno, proponendo programmi di addestramento e di formazione, finalizzati anche ad un eventuale ulteriore sviluppo professionale.

I titolari di tali posizioni organizzative sono responsabili, in via ordinaria, dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza salvo diversa ed espressa indicazione del dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico.

I titolari delle aree di posizione organizzativa di cui al presente articolo, sono chiamati a rispondere del raggiungimento degli obiettivi assegnati per iscritto e, conseguentemente, della correttezza e tempestività delle direttive impartite, delle prestazioni ottenute dal personale

assegnato, di aver attuato – ove possibile – oppure proposto, tutte le innovazioni organizzative atte ad aumentare la produttività ed anticipare i cambiamenti prevedibili.

ART. 5 - Posizioni di alta professionalità

Le posizioni di alta professionalità possono essere conferite:

- a) per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e 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) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- b) 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.

Ai titolari di tali posizioni il Dirigente affida un ambito autonomo di competenze e la direzione del personale eventualmente assegnato, delegando loro la competenza di realizzare gli obiettivi previsti nei progetti ad essi assegnati.

I titolari di tali posizioni di alta professionalità sono responsabili, in via ordinaria, dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza, salvo diversa ed espressa indicazione del dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico.

I titolari delle aree di posizione di alta professionalità di cui al presente articolo rispondono del raggiungimento degli obiettivi assegnati e, conseguentemente, della correttezza e tempestività delle direttive impartite, delle prestazioni ottenute dal personale assegnato, di aver attuato – ove possibile – oppure proposto, tutte le innovazioni organizzative atte ad aumentare la produttività ed anticipare i cambiamenti prevedibili.

ART. 6 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

La pesatura della retribuzione di posizioni organizzative e delle alte professionalità di cui ai precedenti articoli, ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, è stabilito dalla Giunta Comunale sulla base dell'allegato al presente Regolamento tenendo conto degli specifici progetti assegnati a ciascuna area di posizione organizzativa e viene ridefinito periodicamente in relazione ai mutamenti della dotazione organica.

La retribuzione di posizione è graduata in rapporto alle relative responsabilità ai fini del trattamento economico accessorio previsto dal CCNL .

Il sistema di graduazione delle posizioni, le relative metodologie e procedure, sono approvate dalla Giunta Comunale nel rispetto dei modelli delle relazioni sindacali stabiliti dai CCNL di comparto vigenti e dai CCDI.

ART. 7 - Modalità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

Gli incarichi relativi alle posizioni sono conferiti dai soggetti indicati nell'art. 3 per un periodo massimo non superiore ad anni 5, secondo i criteri di cui all'allegato A) del presente Regolamento e con le funzioni e le responsabilità precisate con gli atti di organizzazione di propria competenza.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con determinazione motivata del Dirigente in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

Il soggetto che ha conferito l'incarico effettua annualmente la valutazione della attività svolta dagli incaricati in base ai criteri e alle modalità definite nell'allegato E) al presente Regolamento.

La valutazione positiva va comunicata preventivamente e dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3, del CCNL 31.03.1999.

Il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce, in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

Quando un dirigente individua nel proprio settore più di un responsabile di posizione organizzativa in caso di temporanea vacanza, assenza o impedimento del dirigente ciascuno assume la temporaneità delle funzioni dirigenziali limitatamente alle materie di competenza di ciascun responsabile.

Il risparmio sul budget complessivamente destinato al pagamento delle posizioni organizzative va ad incrementare il fondo dell'anno successivo per la medesima finalità.

ART. 8 - Orario di lavoro

L'incarico di posizione organizzativa non determina alcuna modifica all'obbligazione relativa all'orario di lavoro che rimane fermo nelle **36 ore settimanali**, nel rispetto della normativa di attuazione delle direttive europee che dispone che la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, settimanalmente, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario (art. 4 D.Lgs. 66/2003).

L'orario di lavoro è di norma quello stabilito per il servizio di appartenenza, ferma restando la possibilità di gestire in modo più flessibile le entrate e le uscite garantendo la presenza in servizio durante 2/3 dell'orario di servizio.

Il personale incaricato è tenuto a garantire prestazioni lavorative ulteriori alla 36 ore in relazione agli adempimenti inerenti l'incarico di posizione organizzativa. Le eventuali prestazioni eccedenti le 36 ore non sono remunerabili eccezione fatta per il lavoro straordinario prestato per le consultazioni elettorali o referendarie od in occasione di calamità naturali, secondo le disposizioni del CCNL di comparto vigente.

In caso di richieste di permessi brevi previsti dall'art. 20 del CCNL 6.7.1995, nella misura massima di 36 ore annue, i titolari di posizione organizzativa sono tenuti al recupero entro il mese successivo.

ALLEGATI:

A) Criteri per il conferimento degli incarichi

Gli incarichi sono attribuiti dal dirigente al personale di categoria D in base ai seguenti criteri:

- Requisiti culturali e professionali posseduti
- Attitudini e capacità professionale
- Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare

Il provvedimento con cui si conferisce l'incarico deve essere motivato in relazione ai predetti criteri.

B) Criteri per la graduazione delle posizioni di responsabilità

La graduazione delle posizioni di responsabilità e del relativo trattamento economico viene effettuata, secondo i seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato:

Complessità Organizzativa max p.ti 40

Grado di disomogeneità dell'attività controllata	p. da 1 a 10
Complessità delle relazioni interne	p. da 1 a 10
Grado di responsabilità verso l'esterno	p. da 1 a 10
Complessità dell'area di posizione organizzativa (si tenga conto anche del numero di dipendenti e loro categoria)	p. da 1 a 10

Competenze max p.ti 30

Variabilità del sistema normativo di riferimento	p. da 1 a 15
Nature e caratteristiche dei programmi da realizzare	p. da 1 a 15

Professionalità max p.ti 30

Competenza manageriale e professionale richiesta	p. da 1 a 7,5
Grado di specializzazione richiesto	p. da 1 a 7,5
Flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire il ruolo	p. da 1 a 7,5
Capacità relazionali e comunicative	p. da 1 a 7,5

C) Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione di cui alla lettera a) dell'art. 1

Una volta assegnati i punteggi a ciascuna area in applicazione ai criteri di cui al punto B), si procede al calcolo della retribuzione di posizione per ciascuna area con il seguente metodo:

- si calcola il fondo totale disponibile (pari alla quota di Fondo ex art. 15 CCNL 1/4/99) più le economie derivanti dal salario accessorio non erogato ai titolari delle posizioni organizzative (art. 7, c. 7, del presente Regolamento) meno la quota da destinare alla retribuzione di risultato);
- si pone pari a € 5.164,57 la retribuzione di posizione corrispondente all'area con il punteggio totale minimo;
- si procede ad attribuire il resto del fondo disponibile sulle altre aree di posizione organizzativa in proporzione ai punteggi assegnati;

- qualora il fondo disponibile non sia sufficiente a coprire le retribuzioni di posizione così determinate, si procede a decurtare a ciascuna area la quota di retribuzione di posizione necessaria, in proporzione ai punteggi riportati, ad esclusione dell'area di posizione con retribuzione di posizione posta pari a € 5.164,57;

In ogni caso il valore massimo delle indennità di posizione non può essere superiore a quello stabilito dal contratto nazionale.

D) Criteri per la graduazione delle posizioni di alta professionalità di alle lettere b) e c) dell'art. 1

Una volta assegnati i punteggi a ciascuna area in applicazione ai criteri di cui al punto B), si procede al calcolo della retribuzione di posizione per ciascuna area con il seguente metodo:

- si calcola il fondo totale disponibile (pari alla quota di Fondo ex art. 15 CCNL 1/4/99) più le economie derivanti dal salario accessorio non erogato ai titolari delle posizioni organizzative (art. 7, c. 7, del presente Regolamento) meno la quota da destinare alla retribuzione di risultato;

- si pone pari a € 5.164,57 la retribuzione di posizione corrispondente all'area con il punteggio totale minimo;

- si procede ad attribuire il resto del fondo disponibile sulle altre aree di posizione organizzativa in proporzione ai punteggi assegnati;

- qualora il fondo disponibile non sia sufficiente a coprire le retribuzioni di posizione così determinate, si procede a decurtare a ciascuna area la quota di retribuzione di posizione necessaria, in proporzione ai punteggi riportati, ad esclusione dell'area di posizione con retribuzione di posizione posta pari a € 5.164,57;

In ogni caso il valore massimo delle indennità di posizione non può essere superiore a quello stabilito dal contratto nazionale.

E) Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato viene attribuita annualmente su valutazione del soggetto che ha conferito l'incarico, secondo i seguenti elementi:

grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa – p. da 0 a 5

capacità di visione interfunzionale – p. da 0 a 5

capacità di gestire con autonomia – p. da 0 a 5

capacità di adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità – p. da 0 a 5

capacità di creare un clima collaborativo – p. da 0 a 5

Per ciascuna voce è attribuito il punteggio da 0 a 5, secondo il corrispondente grado di valutazione.

Il punteggio conseguito dà diritto alla seguente quota di retribuzione di risultato

punti inferiore a 10 nessun risultato

punti da 10 a 25 – dal 10% al 25% dell'indennità di posizione

I punteggi intermedi, danno diritto all'indennità di retribuzione calcolata con una percentuale dell'indennità di posizione, variabile tra il 10% e il 25%, proporzionata all'effettivo punteggio conseguito.