

## **DISCIPLINARE DI ONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E RELATIVA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI**

### **CRITERI GENERALI**

In relazione alle singole "Posizioni Organizzative" istituite dall'Ente secondo la disciplina dell'art. 8 N.O.P., possono essere conferiti specifici incarichi di direzione, professionali o di Staff al personale classificato nella Cat. D nel merito devono essere rispettate le seguenti modalità espressamente previste dall'Art. 9 N.O.P.

#### **1) COMPETENZA**

La decisione per l'affidamento degli incarichi spetta al dirigente.

#### **2) AFFIDAMENTO**

La decisione per l'affidamento dell'incarico deve essere formalizzata mediante atto scritto che contenga anche le motivazioni che giustificano la scelta del soggetto incaricato. Il dirigente dovrà tener conto, nell'affidamento dell'incarico, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti eventuali posseduti, nonché attitudini, capacità professionali ed esperienze acquisite nella Cat. D. tali decisioni adottate dai dirigenti rientrano tra gli atti di organizzazione di diritto privato che vengono assunti con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, secondo il sistema delle fonti realizzato dagli art. 2 e 5 D.Lgs.vo 165/01.

Al momento dell'affidamento dell'incarico il dirigente indicherà le incombenze specifiche di maggiore rilievo che verranno affidate alla Posizione Organizzativa.

#### **3) DURATA**

La durata dell'incarico non può essere superiore a 5 anni né inferiore all'anno.

#### **4) RICONFERMA**

Gli incarichi possono essere riconfermati sulla base di adeguata motivazione (vedi punto 2) nei confronti degli stessi soggetti che ne erano titolari.

#### **5) MODIFICABILITA' VALUTATIVA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Fermi restando i parametri cui fa riferimento per la valutazione e graduazione delle Posizioni Organizzative, si prevedono le sotto elencate ipotesi per la ridefinizione delle Posizioni organizzative nonché il conseguente aggiornamento del reddito di posizione.

- A. Sopravvenienza di provvedimenti modificativi della struttura organizzativa e funzionale dell'Ente tali da incidere in modo rilevante sull'assetto di talune Posizioni Organizzative.
- B. Intervenuta modificazione e/o integrazione dei programmi politici e/o di alta amministrazione da parte degli organi di governo dell'Ente comportanti l'assegnazione o la sottrazione da talune Posizioni Organizzative, di obiettivi di rilevante interesse per l'Ente.
- C. Introduzione di nuove norme legislative e/o regolamentari e/o negoziali collettive che determinano, per talune posizioni, rilevanti modificazioni delle responsabilità attribuite e/o della complessità delle prestazioni e dei carichi di lavoro precedentemente attribuiti.

- D. D) Utilizzo di strumenti informatici e nuove tecnologie che modifichino sostanzialmente il peso dell'attività di posizione.

## 6) REVOCA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, per modifiche sostanziali nei programmi politici o amministrativi o in conseguenza ai risultati negativi. I dirigenti prima di procedere alla formalizzazione di una valutazione non positiva acquisiscono in contraddittorio la valutazione del dipendente interessato anche assistito dalla Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Identica procedura deve essere utilizzata per la revoca anticipata degli incarichi qualora dipendenti da valutazioni negative sui risultati realizzati.

## 7) GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ai sensi dell'art. 10 CCNL 31/03/99, l'Ente provvede alla graduazione delle Posizioni Organizzative utilizzando i seguenti parametri:

**1) COLLOCAZIONE DELLA STRUTTURA:** indica il rapporto con le altre strutture e con l'attività complessiva dell'amministrazione, con i suoi obiettivi, il grado di funzionalità e connessione rispetto all'intero sistema organizzativo dell'Ente, esprimendo l'oggettivo spessore strutturale della posizione nel contesto di sviluppo organizzativo dell'Ente.

**Punti da 1 a 10.**

**2) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA:** indica ed è correlata con la complessità della materia gestita, il livello di studio e ricerca richiesto, la complessità del sistema di relazioni gestiti e dalle risorse impiegate. Esprime il livello di polivalenza necessario per l'assolvimento delle attribuzioni connesse alla posizione in termini professionali, organizzativi, gestionali e cognitivi. Esplicita le competenze professionali e sottolinea il grado di professionalizzazione richiesta per l'assolvimento delle attribuzioni proprie in relazione anche alla emissione normativa sulle materie gestite dalla posizione.

**Punti da 1 a 10.**

**3) RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE:** delinea i profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione direttiva svolta verso l'esterno. Esprime l'intensità del sistema di responsabilizzazione interna dell'Ente. Viene considerato l'obbiettivo spessore economico dell'attività di spesa svolta e il numero dei capitoli o interventi di bilancio gestiti. E' correlata alle oggettive responsabilità contabili, amministrative, penali e civili a cui è esposta la posizione.

**Punti da 1 a 10**

Da punti	5	a	10	€.	5.164,57
Da punti	11	a	16	€.	6.500,00
Da punti	17	a	24	€.	8.000,00
Da punti	25	a	30	€.	12.999,42

## 8) RETRIBUZIONE RISULTATO

Nel conferimento dell'incarico il dirigente indica i criteri e i fattori di valutazione dei risultati da conseguire, sulla base dei quali verrà attribuita la retribuzione di risultato. I fattori di valutazione vengono individuati tra quelli dell'elenco che segue, assegnando a ciascun fattore scelto un peso in

% sul totale della valutazione che dovrà avere un valore complessivo finale pari al 100%. Il valore % del peso assegnato al singolo fattore corrisponderà al punteggio massimo attribuibile al medesimo. La retribuzione di risultato viene attribuita se il punteggio finale conseguito è > a 50 pt.

Elenco dei fattori di valutazione.

- 1) Traduzione in soluzione tecnico-operativa;
- 2) Soluzione problemi tecnico-operativi nel rispetto del quadro normativo;
- 3) Gestione risorse affidate con riguardo alla crescita e sviluppo di quelle umane;
- 4) Organizzazione delle risorse economiche;
- 5) Iniziativa;
- 6) Individuazione e risposte esigenze collettività nell'ambito dell'incarico conferito;
- 7) Autonomia;
- 8) Rapporto costruttivo con colleghi e organismi;
- 9) Comunicazione e circolazione informazione;
- 10) Flessibilità operativa ed organizzazione;
- 11) Attenzione qualità servizi;
- 12) Innovazioni organizzative;
- 13) Diffusione atteggiamenti positivi.

La retribuzione di risultato viene attribuita, se ricorre, secondo i seguenti valori economici: 50 punti corrispondono al 10% dell'importo di posizione organizzativa;  
100 punti corrispondono al 25% dell'importo dell'indennità di posizione organizzativa per i punteggi intermedi si interpola lineamente.