



PROVINCIA DI LECCE

REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ai sensi degli artt. 13, 14 e 15 del CCNL del 21.05.2018)

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 13, 14 e 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21/05/2018.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, formalmente determinate e costituite da almeno tre collaboratori, oltre il responsabile dell'unità 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.
3. Il Direttore Generale, sentiti i Dirigenti, formula una proposta di istituzione dell'area delle posizioni organizzative, tenuto conto delle necessità segnalate e nei limiti delle risorse disponibili da sottoporre al Presidente della Provincia per l'approvazione.

Art. 2

Funzioni e competenze

1. Ai titolari delle posizioni organizzative di cui all'art. 1, comma 2, lett. a) sono attribuiti i seguenti livelli intermedi di responsabilità:
 - a) responsabilità nella gestione delle attività e delle problematiche operative della struttura di assegnazione, nonché nel raggiungimento di specifici obiettivi secondo il sistema di programmazione dell'Ente;
 - b) supporto al dirigente nell'individuazione delle linee organizzative e strategiche della struttura;
 - c) coinvolgimento e sviluppo di una responsabilità diffusa tra i collaboratori;
 - d) proposta di valutazione del proprio personale, fatta salva la valutazione finale ad opera del dirigente.
2. Ai titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 1, comma 2, lett. b) sono attribuiti i seguenti livelli intermedi di responsabilità:
 - a) responsabilità in ordine allo svolgimento delle attività assegnate e al raggiungimento di specifici obiettivi secondo il sistema di programmazione dell'Ente;
 - b) attuazione di progetti aventi contenuto di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
3. Il dirigente può delegare ai titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 1, comma 2, lett. a) le seguenti funzioni:
 - a) attuazione degli obiettivi e dei programmi assegnati ai dirigenti dagli organi di governo, adottando i relativi atti e provvedimenti inerenti la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al servizio nell'ambito del piano esecutivo di gestione;
 - b) direzione, coordinamento e controllo dell'attività degli uffici che da essi dipendono, con gestione delle presenze e delle assenze del personale.

4. Rimangono di competenza esclusiva del dirigente:
- a) la proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;
 - b) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di provvedimento del Presidente o deliberazione del Consiglio;
 - c) la richiesta agli organi di governo competenti di interventi di variazione dei bilanci nonché del piano esecutivo di gestione;
 - d) l'adozione dei provvedimenti disciplinari e le segnalazioni in materia all'ufficio competente;
 - e) la valutazione finale del personale;
 - f) la responsabilità complessiva del servizio, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo delle attività svolte dalle posizioni organizzative;
 - g) l'assegnazione della responsabilità di procedimento;
 - h) l'esercizio, in materia di conclusione dei procedimenti amministrativi, dei poteri sostitutivi in caso di inerzia della posizione organizzativa responsabile del procedimento, ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis, della legge n. 241/1990.

Art. 3

Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti di servizio competenti, con proprio atto di gestione, a dipendenti a tempo pieno e indeterminato della Provincia inquadrati nella Categoria D, sulla base dei seguenti criteri ed in rapporto alle funzioni e all'attività da svolgere: a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare; b) attitudini; c) esperienza; d) capacità professionale; e) requisiti culturali e professionali posseduti.

2. Gli incarichi hanno una durata massima di tre anni e possono essere riassegnati secondo quanto disposto dal successivo comma.

3. L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria durante la quale tutti i dipendenti di Categoria D dell'area professionale di riferimento presentano, a seguito di apposito avviso interno, il proprio curriculum formativo-professionale di cui il Dirigente tiene conto per il conferimento dello stesso.

Art. 4

Graduazione delle posizioni organizzative

1. La proposta organizzativa di istituzione delle posizioni organizzative di cui all'art. 1, comma 2, è formulata tenendo conto dei seguenti criteri:

A) Posizione organizzativa per la direzione di unità organizzative complesse:

- responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali);
- autonomia decisionale (grado di autonomia gestionale e organizzativa nell'ambito dell'incarico attribuito, anche in relazione ad eventuale delega di funzioni);
- complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità della normativa);
- professionalità specifica correlata al ruolo (grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali; aggiornamento necessario);
- tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne.

B) Posizione organizzativa per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità:

- responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali);
- complessità del procedimento (complessità dell'attività istruttoria, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità della normativa);
- professionalità specifica correlata al ruolo (grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali; aggiornamento necessario; grado di specializzazione di livello universitario e/o rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale e responsabilità);
- tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa si distinguono per livello quali-quantitativo di funzioni e responsabilità, cui corrispondono altrettanti valori di retribuzione di posizione determinati nel rispetto dei limiti contrattuali.

La graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente è effettuata dal Nucleo di Valutazione, assegnando a ciascun criterio di cui al comma 1 un valore numerico compreso tra 1 e 8 per le posizioni organizzative di cui alla lett. A) e tra 1 e 10 per quelle di cui alla lett. B), in modo tale che il punteggio massimo complessivo assegnabile nella pesatura di ogni posizione sia pari a 40, come di seguito indicato:

A) Posizione organizzativa per la direzione di unità organizzative complesse

N.	Parametro		Punteggio attribuito (da 1 a 8)
1	Responsabilità da assumere	Rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali	
2	Autonomia decisionale	Grado di autonomia gestionale e organizzativa nell'ambito dell'incarico attribuito, anche in relazione ad eventuale delega di funzioni	
3	Complessità decisionale	Complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità della normativa	
4	Professionalità specifica correlata al ruolo	Grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali; aggiornamento necessario	
5	Tipologia e complessità delle relazioni gestite	Interne ed esterne	
Valore numerico della Posizione Organizzativa			punti (max 40)

B) Posizione organizzativa per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità

N.	Parametro		Punteggio attribuito (da 1 a 10)
2	Complessità del procedimento	Complessità dell'attività istruttoria, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità della normativa	
3	Professionalità specifica correlata al ruolo	Grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali; aggiornamento necessario; grado di specializzazione di livello universitario e/o rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale e responsabilità	
4	Tipologia e complessità delle relazioni gestite	Interne ed esterne	
Valore numerico della Posizione Organizzativa		punti (max 40)	

3. La graduazione effettuata dal Nucleo di Valutazione è approvata dall'Ente, con attribuzione a ciascuna posizione organizzativa del relativo valore economico, determinato secondo il seguente procedimento:

- si sommano i punteggi dei parametri di tutte le posizioni organizzative istituite;
- si sottrae dalla somma destinata alla retribuzione di posizione delle posizioni organizzative l'ammontare la somma ottenuta dalla misura minima contrattuale prevista per le P.O. per il numero delle stesse (€ 5.000 x n. P.O.);
- si divide la rimanente somma con il totale dei punteggi attribuiti ad ogni P.O., ottenendo il valore punto per le posizioni organizzative;
- si moltiplica il valore punto per il punteggio di ogni posizione organizzativa, a cui si aggiunge il valore minimo, ottenendo il valore economico della singola posizione organizzativa, che non potrà comunque superare il tetto massimo contrattuale.

Somma dei punteggi dei parametri di tutte le posizioni organizzative istituite	(A)	
Somma destinata alle posizioni organizzative	(B)	
Misura contrattuale minima prevista	(C)	5.000,00
Numero delle posizioni organizzative istituite	(D)	
Misura contrattuale minima x numero posizioni istituite	(E = C x D)	
Somma rimanente	(F = B - E)	
Valore punto per le posizioni organizzative (somma rimanente / totale punteggi)	(G = F / A)	
Punteggio della posizione organizzativa	(H)	
Valore punto x punteggio posizione organizzativa	(I = G x H)	
Valore economico posizione organizzativa	(L = I + C)	

Art. 5 Assegnazione degli obiettivi

1. Dopo l'approvazione del PEG e del PDO, il Dirigente assegna gli obiettivi e comunica i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Questi ultimi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel PEG e nel PDO dell'anno di riferimento.

2. Nelle more e fino all'approvazione del PEG e del PDO restano attribuiti gli obiettivi dell'attività ordinaria.

Art. 6

Valutazione dei risultati

1. Entro dieci giorni dal termine di ogni anno il titolare di posizione organizzativa redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento agli indicatori individuati. Il Dirigente responsabile integra la suddetta relazione con un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti (allegato 1). La valutazione è effettuata dal Dirigente sulla base dei risultati raggiunti dal proprio Servizio, come certificati dal Servizio Controlli Interni, attraverso l'attribuzione di un punteggio complessivo proporzionale ai risultati raggiunti e per un massimo di 50 punti.
2. La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è la risultante di due distinte valutazioni espresse dal dirigente responsabile per un complessivo di 100 punti:
 - raggiungimento degli obiettivi (50 punti);
 - comportamento organizzativo (50 punti).
3. L'Ente stabilisce, nel provvedimento di istituzione, le risorse da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa in un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative istituite.
La retribuzione di risultato è riconosciuta a ciascun incaricato in relazione alla valutazione finale conseguita sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP).
4. Nell'ipotesi di incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al dipendente incaricato è riconosciuto, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. La percentuale è definita nel provvedimento di conferimento dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.
Il relativo compenso è riconosciuto in rapporto alla valutazione finale di tale incarico.

Art. 7

Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

1. Il Dirigente responsabile, a seguito di valutazione negativa della performance individuale del dipendente con funzioni di posizione organizzativa, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
2. L'incarico di posizione organizzativa può essere altresì revocato dal Dirigente responsabile prima della scadenza con atto scritto e motivato nel caso di intervenuti mutamenti organizzativi, previa assicurazione del principio del contraddittorio.

SCHEDA DI VALUTAZIONE RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Raggiungimento degli obiettivi (Punti 50)

Al momento dell'affidamento dell'incarico e, successivamente, all'inizio di ogni anno, il dirigente assegna ai titolari di Posizione Organizzativa i singoli obiettivi a ciascuno dei quali è attribuito un peso; il peso complessivo degli obiettivi è pari a punti 50.

Alla fine di ogni anno il dirigente, sulla base dei risultati raggiunti e certificati dal Servizio Controlli Interni, assegna il punteggio complessivo sulla base della percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo ponderata con il relativo peso. La somma dei valori così determinati esprime, in 50esimi, il punteggio complessivo conseguito

Obiettivo	Peso dell'obiettivo per il Dirigente (come da PDO)	Peso dell'obiettivo per la PO (vedi nota 1)	Descrizione della valutazione	% di realizzazione (risultato certificato)	Punteggio conseguito (vedi nota 2)
Attività ordinaria					
.....					
.....					
.....					
.....	Somma	50			Somma

Nota 1 Il peso da attribuire a ciascun obiettivo è determinato con la seguente formula:

peso obiettivo del Dir x 50 / Somma pesi obiettivi del Dirigente

Nota 2 Per ogni obiettivo il punteggio conseguito è determinato in percentuale:

peso obiettivo per la PO x percentuale di realizzazione

Comportamento organizzativo (Punti 50)

I Dirigenti predispongono annualmente una valutazione motivata, rispetto ad una serie di fattori attinenti alla qualità e quantità del lavoro svolto, nonché abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo, con l'attribuzione di un punteggio fino ad un max di 50 punti.

I fattori presi in esame sono i seguenti:

Motivazione collaboratori / Autonomia propositiva e gestionale

Eccellente punteggio **6**

Buona punteggio **4**

Adeguate punteggio **2**

Promozione e gestione del cambiamento

Eccellente punteggio **6**

Buona punteggio **4**

Adeguata punteggio **2**

Integrazione, interfunzionalità all'interno del Servizio

Eccellente punteggio **6**

Buona punteggio **4**

Adeguata punteggio **2**

Promozione della qualità delle prestazioni erogate e gestione del tempo

Eccellente punteggio **6**

Buona punteggio **4**

Adeguata punteggio **2**

Qualità delle relazioni esterne al Servizio

Eccellente punteggio **6**

Buona punteggio **4**

Adeguata punteggio **2**

Collegamento con il sistema retributivo

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

Fascia	Punteggio conseguito	% di retribuzione
A	Da 100 a 85	100%
B	Da 71 a 84	80%
C	Da 51 a 70	60%
D	< 50	Valutazione negativa