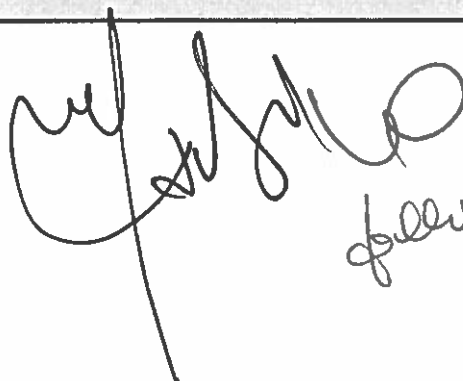


COMUNE DI CASALUCE ~~XXXXXXXXXX~~
PROVINCIA DI CASERTA.

**METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E
L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO**


f.lee s



APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N.32 DEL 18/06/2019

INDICE

Premessa

Art. 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

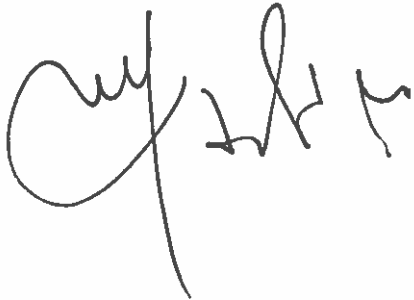
Art. 2 - Graduazione delle posizioni organizzative

Art. 3 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile

Art. 4 - Attribuzione dell'incarico di responsabile

Art. 5 - Revoca dell'incarico di responsabile

Allegati

A large, stylized handwritten signature in black ink, possibly reading 'G. P. M.' or similar.A smaller, more vertical handwritten signature in black ink.A circular handwritten signature or stamp in black ink.A very faint, illegible handwritten signature or stamp in black ink.A handwritten signature in black ink at the bottom left of the page.

- livello scolastico;
- specializzazioni;
- formazione aggiuntiva;

Potenziale

- capacità di conseguire i risultati;
- attitudine a ruoli di gestione, come si evince, in particolare, dai comportamenti organizzativi;
- orientamento all'innovazione e al miglioramento del lavoro in generale;
- capacità decisionali;
- propensione all'assunzione di responsabilità;

Articolo 4 - Attribuzione dell'incarico di responsabile

Il Sindaco, tenuto conto dei requisiti professionali previsti e attraverso specifica relazione che motiva la scelta, attribuisce l'incarico di responsabile della posizione organizzativa.

Nel caso in cui la scelta del responsabile coinvolga più collaboratori e, soprattutto, se più di uno possiede requisiti idonei e analoghi, nella relazione sono evidenziate, per ciascuno, le caratteristiche professionali e la relazione si conclude con la motivazione della scelta fatta.

L'incarico di responsabile di posizione organizzativa è attribuito con atto formale.

Articolo 5 - Revoca dell'incarico di responsabile

A seguito di valutazione negativa, con riferimento ai risultati ed alla prestazione distintamente considerati, nella misura inferiore a 50% del punteggio massimo attribuibile, il Sindaco revoca l'incarico attribuito, con atto formale e motivato.

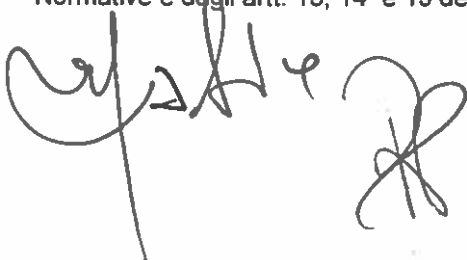
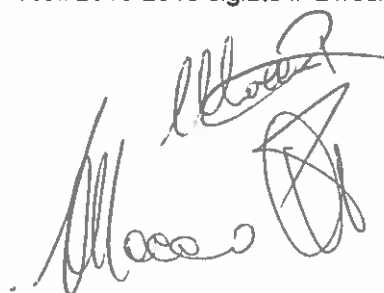
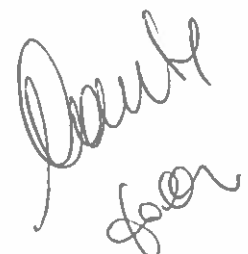
Compete agli stessi soggetti, come del resto già previsto per l'iniziale attribuzione dell'incarico, valutare se permangono le condizioni per l'attribuzione di un nuovo incarico ad altro dipendente ovvero se, stante le mancanze riscontrate, sia più opportuno modificare o sopprimere la posizione organizzativa.

La revoca dell'incarico, sempre con atto formale e motivato, può avvenire anche a seguito di modifica o soppressione della posizione organizzativa.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. Permangono in capo al dipendente le funzioni della categoria e profilo professionale di appartenenza.

Articolo 6 . Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia a quanto disciplinato dal CCDI Parte Normative e dagli artt. 13, 14 e 15 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 siglato il 21/05/2018.

da 45 a 40	(€ 13.000,00)
Da 39. a .35	(€ 10.000,00)
da 34 a 30	(€ 8.000,00)
Al di sotto dei 30	(€ 5.000,00)

La valutazione della posizione è formalizzata sull'allegata scheda.

Articolo 3 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile

L'attribuzione dell'incarico di responsabile avviene sulla base dei requisiti professionali, predeterminati per ciascuna posizione organizzativa.

I requisiti professionali, coerenti con le funzioni della posizione organizzativa e correlati sostanzialmente alle esperienze di servizio e formative, nonché al potenziale, sono diversificati in relazione alla natura e caratteristiche del programma da realizzare.

Relativamente a posizioni organizzative di **direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa** sono utilizzati, requisiti ritenuti idonei a individuare la professionalità adeguata, tra quelli indicati:

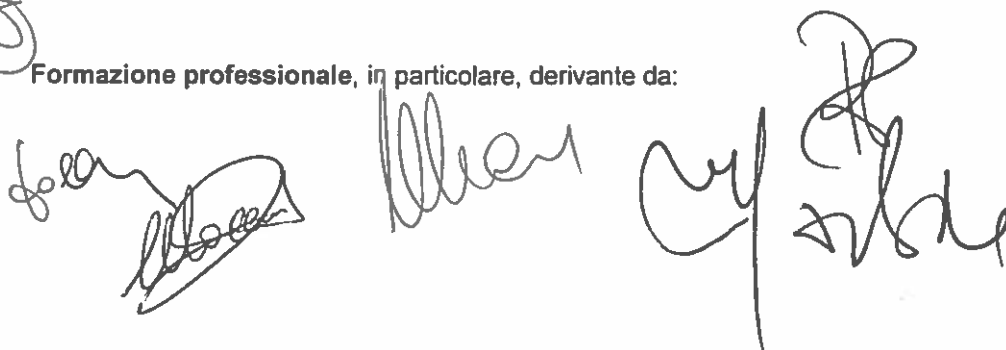
Generali

- non aver riportato condanne previste dal d. lgs. n. 39/2013;
- non aver riportato la valutazione della prestazione con punteggio inferiore al 50% del massimo attribuibile nell'ultimo triennio;

Esperienza di lavoro

- direzione di Servizi/Uffici;
- gestione di risorse;
- tipologia di attività gestite;
- tipologia di provvedimenti istruiti o prodotti realizzati;
- tipologia di responsabilità esercitate, in termini di istruttoria, provvedimenti, ...;

Formazione professionale, in particolare, derivante da:



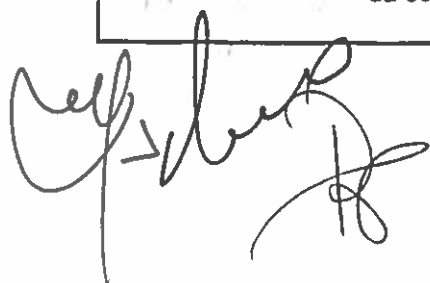
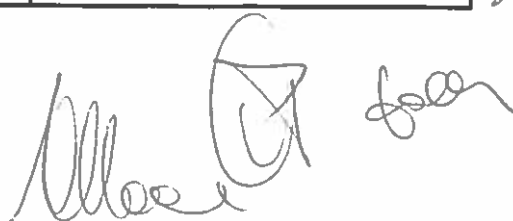
The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'fca' and another that looks like 'Muen'. The signatures are written in a cursive, flowing style.

Complessità del sistema di relazioni che deve essere gestito	BASSA Rete di relazioni (interna e/o esterna) con tipologia di interlocutori caratterizzati da scambi prevalentemente informativi, di servizio o di applicazione della normativa	5	15
	MEDIA Rete di relazioni (interna e/o esterna) con presenza rilevante di condivisione di obiettivi	10	
	ELEVATA Rete di relazioni (interna e/o esterna) con cui coltivare rapporti continuativi. Il rapporto con gli amministratori e il Gestore del SII è frequente e finalizzato alla soluzione di problemi.	15	
Formazione	Necessità di continua formazione ed aggiornamento	5	5
PUNTEGGIO TOTALE		50	

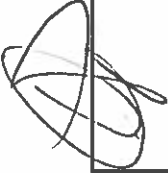
Per ciascun fattore è attribuito un punteggio, tra il minimo e il massimo, stabilito a fianco di ciascuno. Il punteggio complessivo colloca la posizione organizzativa in una delle 5 fasce di graduazione della retribuzione di posizione, come previsto nella tabella 1.


Tabella 1

Punti	Retribuzione di posizione ⁹
da 50 a 45	(€ 16.000,00)

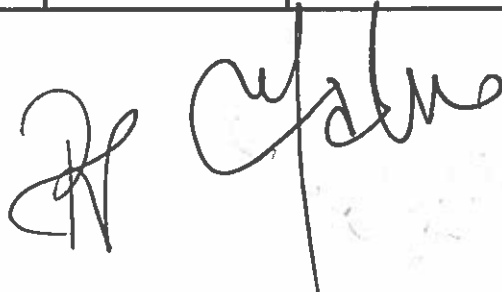




ELEMENTI DI PESATURA	PARAMETRO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO MASSIMO
Quantità e tipologia di personale assegnato	CAT B	1 per dipendente	5
	CAT C	3 per dipendente	
	CAT D	5 per dipendente	
Risorse economiche gestite	Fino a 150.000,00 €	3	10
	da 150.000 a 700.000 €	7	
	da 700.000 a 1.000.000 €	10	
Grado di responsabilità in atti di rilevanza esterna	Responsabilità prevalente di tipo amministrativo con un numero discreto di casi BASSA	5	15
	MEDIA Responsabilità prevalente di tipo amministrativo e contabile con numero discreto di casi	10	
	ELEVATA Responsabilità prevalente di tipo amministrativo, contabile, civile e penale con numerose categorie e grup	15	



for






Articolo 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

La Giunta Comunale istituisce, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e su proposta del Sindaco,¹ le posizioni organizzative per la direzione dei Servizi/Uffici.

La Giunta Comunale modifica o revoca le posizioni organizzative istituite, su proposta dei soggetti di cui al comma precedente ed in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato ed orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Presupposto dell'istituzione delle posizioni organizzative è l'assegnazione di un maggior livello di responsabilità di risultato rispetto al personale dell'analogia categoria.

Alla posizione organizzativa sono attribuiti parte degli obiettivi di PEG/PDO, assegnati con atto della Giunta comunale, oltre alle funzioni già previste nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi. Tra queste si citano:

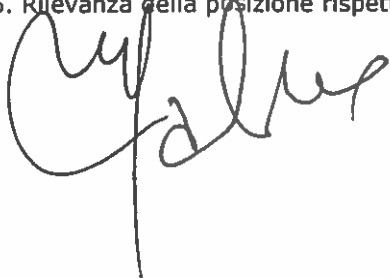
- responsabilità di procedimento;
- gestione funzionale del personale;
- gestione delle risorse finanziarie;
- provvedimenti;
- attestazioni, certificazioni,
-

Articolo 2 - Graduazione delle posizioni organizzative

Il Nucleo di valutazione, sulla base degli elementi che caratterizzano, sotto il profilo funzionale, le linee di attività della posizione in esame, effettua la graduazione delle posizioni organizzative.

La graduazione è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL. A tal fine sono utilizzati i seguenti fattori, che sono applicati alle linee di attività assegnate alla posizione organizzativa, riconducibili, sostanzialmente, agli aspetti organizzativi e di professionalità necessaria:

1. Quantità e tipologia di personale assegnato;
2. Risorse economiche gestite;
3. Grado di responsabilità in atti di rilevanza esterna;
4. Complessità del sistema di relazioni interne ed esterne che deve essere gestito;
5. Rilevanza della posizione rispetto ai programmi dell'Ente in relazione al suo programma di mandato.



PREMESSA

Il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018, confermando l'impostazione dei precedenti contratti collettivi (in particolare quelli del 31 marzo 1999 e del 22 gennaio 2004) prevede (all'art. 13) l'area delle posizioni organizzative che, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, sono riconducibili alla responsabilità di direzione dei Servizi/Uffici formalmente individuati nel modello organizzativo adottato, quindi, di norma, il vertice dell'organizzazione.

La metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, la definizione dei requisiti per l'individuazione del responsabile e la valutazione della prestazione, adottata a seguito di informazione e concertazione con le rappresentanze sindacali dei criteri generali, si caratterizza per essere coerente con le finalità dell'istituto contrattuale, pur con la necessaria flessibilità che un'applicazione di questo genere richiede, avendo riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti contestualizzate nell'ambito dell'esigenza primaria organizzativa e di perseguimento delle finalità dell'Amministrazione.

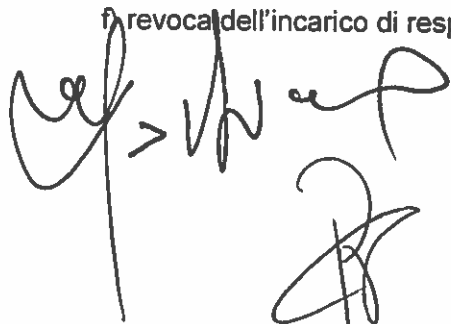
L'istituzione delle posizioni organizzative ha riflessi sul modello organizzativo, con l'obiettivo di renderlo funzionale, nonché sul coerente apprezzamento delle responsabilità assegnate sotto il profilo, in particolare, del trattamento economico, attraverso la loro graduazione.

La definizione dei requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile della posizione organizzativa ha riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti nonché sull'adeguatezza delle competenze, possedute o che potranno essere sviluppate, di coloro che sono incaricati.

Il metodo di valutazione della prestazione ha riflessi sulla corretta verifica della funzionalità della scelta dell'incaricato, in termini di conferma o revoca dell'incarico attribuito, nonché sul trattamento economico.

La metodologia in esame si caratterizza, quindi, per la definizione dei criteri inerenti i seguenti aspetti:

- a) individuazione delle posizioni organizzative;
- b) graduazione delle posizioni organizzative;
- c) requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile;
- d) attribuzione dell'incarico di responsabile;
- e) valutazione della prestazione;
- f) revoca dell'incarico di responsabile.



folle 3

