

UNIONE MONTANA SUOL D'ALERAMO

SEDE: 15010 PONTI (AL)

LINEE GUIDA E CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 1

Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. In questo ente, privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali possono essere nominati titolari delle posizioni organizzative, disciplinate dal CCNL comparto Funzioni Locali.
2. A ciascun dipendente nominato titolare della posizione organizzativa è riconosciuto un compenso economico determinato dal seguente sistema di graduazione.
3. L'attribuzione della responsabilità è disposta con decreto del Presidente nei confronti dei dipendenti di categoria D e di quelli di categoria C e B, secondo le previsioni disposte dal CCNL comparto Funzioni Locali.
4. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 per 13 mensilità per la categoria C e da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 16.000,00 euro per tredici mensilità per la categoria D.
5. La retribuzione di posizione assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL vigente:
 - produttività collettiva ;
 - indennità per particolari responsabilità;
 - indennità di turno, reperibilità, maneggio denaro, rischio;
 - compenso per lavoro straordinario art. 14 comma1;Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può comunque essere inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.
6. Ai fini del conferimento il Presidente individuerà i soggetti idonei, prendendo in esame tutti i dipendenti inquadrati nella categoria D (nonché C e B nei casi individuati dal CCNL) che, a qualunque titolo, prestano servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata con riferimento ai seguenti criteri:
 - a. Anzianità di servizio nelle funzioni che si intendono attribuire, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito;
 - b. Valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
 - c. Eventuali provvedimenti e procedimenti disciplinari pendenti;
 - d. Professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale;
 - e. Capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.

Art. 2

Durata, scadenza, rinnovo e revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno durata massima triennale.
2. Ciascun incarico decade dalla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.
3. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
4. Gli incarichi possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, nei casi e con il procedimento previsto dall'art. 4, comma 14 del CCNL comparto Funzioni Locali.
6. Il personale incaricato di P.O. è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, essendo soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.
7. Il responsabile di una P.O. non può delegare ad altri dipendenti le relative funzioni in quanto ciò finirebbe per svuotare di contenuti e responsabilità la sua funzione e poiché l'istituto della delega è di competenza dei dirigenti.
8. Il dipendente al quale viene conferito un incarico di P.O. può rifiutare l'incarico stesso nel caso di difficoltà oggettive e motivate a raggiungere gli obiettivi assegnati per insufficiente disponibilità di risorse umane, strumentali e finanziarie.
9. In caso di assenza temporanea del dipendente collocato in posizione organizzativa, il Presidente può procedere alla revisione organizzativa dell'ente o attribuire un incarico ad interim.

Art. 3

Graduazione delle Posizioni Organizzative (P.O.)

1. Il valore delle P.O. è calcolato in base alla seguente articolazione:
 - FASCIA A complessità e strategicità massime
 - FASCIA B complessità e strategicità medie
 - FASCIA C complessità e strategicità minime
2. Il Presidente provvede alla graduazione della retribuzione di posizione, valutando i fattori delle presenti linee guida, nel rispetto delle fasce di appartenenza, demandando al Nucleo di Valutazione l'attribuzione dell'indennità di risultato.
3. Le risultanze delle precedenti operazioni sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:

AMBITO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE BASE cat. D

- Per il personale appartenente alla categoria D gli importi variano da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo il seguente criterio di proporzionalità all'interno di ogni singola fascia:

- punteggi da 80 a 100 FASCIA A	da € 14.000,00 a € 16.000,00
- punteggi da 51 a 79 FASCIA B	da € 9.000,00 a € 13.999,99
- punteggi da 30 a 50 FASCIA C	da € 5.000,00 a € 8.999,99

AMBITO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE BASE cat. C e B

- Per il personale appartenente alla categoria C e B gli importi variano da un minimo di €. 3.000,00 ad un massimo di €. 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo il seguente criterio di proporzionalità all'interno di ogni singola fascia:
- punteggi da 80 a 100 FASCIA A da €. 7.140,00 a €. 9.500,00
- punteggi da 51 a 79 FASCIA B da €. 5.660,00 a €. 7.139,99
- punteggi da 30 a 50 FASCIA C da €. 3.000,00 a €. 5.659,99

Per la valutazione della complessità e della strategicità della posizione organizzativa i punteggi saranno attribuiti secondo i seguenti fattori valutativi:

a) Responsabilità da assumere

(rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)

max 25 punti

b) Attitudini generali

(attitudini circa la posizione da ricoprire, interesse nell'affrontare le problematiche del settore, capacità di motivare e argomentare le scelte compiute)

max 15 punti

c) Autonomia e complessità decisionale

(complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)

max 25 punti

d) Professionalità specifica correlata al ruolo

(grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali; aggiornamento necessario)

max 20 punti

e) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne

max 15 punti