



PROVINCIA DI CAMPOBASSO

**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA
DELL'AREA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Ai sensi degli artt. 13 -14 e 15 del CCNL del 21/05/2018

Art. 1

Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle posizioni organizzative, come definite dal successivo articolo 2, con riguardo alle procedure per la loro individuazione, conferimento degli incarichi, sistema di pesatura, valutazione e revoca, nel rispetto di quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, e, in particolare, dal CCNL sottoscritto il 21.05.2018.

2. Il presente regolamento reca la raccolta delle principali disposizioni già precedentemente adottate dalla Provincia di Campobasso per quanto concerne le posizioni organizzative di Struttura a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 21/05/2018 con lo scopo di soddisfare esigenze conoscitive ed esplicative ed è integrato con ulteriori specifici elementi di dettaglio, di chiarificazione e di approfondimento. La raccolta è organizzata per argomenti (istituzione, conferimento e durata, revoca e sostituzione, retribuzione di posizione, graduazione, retribuzione di risultato; valutazione) che rimandano alle relative disposizioni regolatorie attualmente vigenti e viene integrato con ulteriori previsioni a completamento della disciplina relativa

3. Il presente regolamento altresì istituisce e regola la figura delle posizioni organizzative di Alta Professionalità.

Art. 2

Definizioni

1. Con il termine "Posizioni Organizzative" (v. art. 13 CCNL del Comparto Funzioni Locali 2016-2018) si intendono le 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 e organizzativa denominate Servizi (detta P.O. di Struttura);

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comportanti l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica limitata ad ambiti circoscritti 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, sempre limitati ad ambiti circoscritti, risultanti dal curriculum (detta P.O. di Alta Professionalità).

2. Con il termine "Dirigente" si intende il Datore di Lavoro della struttura di riferimento.

Art. 3

Area delle Posizioni Organizzative presso l'Ente Provincia di Campobasso

1. Nel rispetto delle previsioni contrattuali e del disposto del precedente articolo 2, le posizioni organizzative di Struttura, come previsto dall'art. 8 del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018, istituite per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità, hanno come dato qualificante e suo presupposto l'assunzione presso l'Ente Provincia di Campobasso di un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa con assunzione anche diretta di responsabilità gestionale con firma di atti a valenza esterna, su delega del dirigente e responsabilità in ordine al corretto utilizzo delle risorse assegnate.

2. Le posizioni organizzative di Alta Professionalità possono essere istituite esclusivamente in presenza dello svolgimento di attività ad alto contenuto professionale limitata ad ambiti circoscritti per le quali è richiesta una elevata competenza specialistica, maturata o mediante titoli di livello universitario o attraverso rilevanti e consolidate esperienze professionali, in posizioni di responsabilità o di alta qualificazione professionale sempre limitata ad ambiti circoscritti e necessitano dell'iscrizione ad un albo professionale e comportano responsabilità diretta in ordine ai risultati conseguiti ed al corretto utilizzo delle risorse assegnate.

3. Posto che con il presente regolamento viene istituita e regolamentata l'area delle posizioni organizzative sia di Struttura e sia di Alta Professionalità, l'individuazione e/o la modifica del numero delle posizioni organizzative è demandata all'Amministrazione Provinciale, che le individua all'interno di ciascun Settore/Servizio di Staff, compatibilmente con le risorse stanziare nel fondo, a mezzo proprio specifico atto.

4. Le posizioni organizzative sono conferite dai dirigenti *ratione materiae* per un periodo massimo non superiore a 3 anni e non inferiore ad anni uno.

Art. 4 **Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati a dipendenti classificati esclusivamente nella categoria D, che, per titolo di studio e/o esperienza professionale acquisita, presentino i requisiti necessari a rivestire la posizione, sulla base della valutazione del Dirigente del Settore/Servizio di Staff conformemente alle previsioni del presente regolamento.

2. Vengono individuati quali requisiti richiesti per l'accesso:

- diploma di laurea, anche triennale nel caso di laurea nuovo ordinamento;

- essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nella cat. D da almeno tre anni, di cui almeno due maturati presso la Provincia di Campobasso, e non essere stato destinatario di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi due anni (v. art. 7 decreto presidenziale n. 50 del 29.04.2019).

3. E' facoltà di ogni dipendente presentare la propria candidatura ad una o più Posizioni Organizzative (v. art. 8 decreto presidenziale n. 50 del 29.04.2019).

4. Il possesso del diploma di laurea specialistica e l'iscrizione ad un Albo professionale costituisce requisito necessario al fine della partecipazione alle procedure selettive per il conferimento dell'incarico di Alta Professionalità.

Art. 5 **Modalità selettive**

1. Il conferimento della titolarità degli incarichi di PO è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato a notificare tutti i dipendenti dell'avvio della procedura di selezione nonché ad acquisire la disponibilità e i curricula dei dipendenti interessati, fermo restando il disposto di cui all'art. 4, comma 2, del presente regolamento.

2. L'avviso per le posizioni organizzative relative ai Settori/Servizi di Staff è predisposto secondo lo schema allegato al presente Regolamento ed è soggetto a **10 giorni di**

pubblicazione ufficiale sul sito dell'Ente, con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare, tenendo conto dei seguenti parametri risultanti dal *curriculum* presentato:

- titoli e requisiti culturali attinenti alla posizione da ricoprire;
- capacità professionale (performance ultimi 3 anni);
- esperienza maturata atta a dimostrare la capacità di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati prefissati; di lavorare in gruppo, nonché attitudini a ricoprire il ruolo;
- anzianità di servizio nella categoria (v. decreto presidenziale n. 2/2019 e art. 5 decreto presidenziale n. 50 del 29.04.2019).

3. La scelta del titolare della Posizione organizzativa (di Struttura ed Alta Professionalità) deve valorizzare, in maniera opportuna, la capacità di leadership dello stesso, intesa come capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi (v. art. 6 decreto presidenziale n. 50 del 29.04.2019).

4. In caso di rinuncia all'incarico conferito è sempre facoltà del dirigente che lo ha conferito ricorrere a nuova nomina, attingendo dalla lista di idonei tra i nominativi di coloro i quali avevano manifestato la personale disponibilità alla nomina.

5. Nella fase di prima applicazione del presente Regolamento, i termini di pubblicazione dell'avviso sono ridotti nella misura di giorni 5.

Art. 6 Conferimento e durata

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti a dipendenti classificati nella categoria D, in possesso dei requisiti richiesti nell'avviso di incarico, e agli stessi compete la valutazione annuale (v. decreto presidenziale n. 2 del 21.01.2019) dei dipendenti da essi nominati.

2. L'incarico di posizione organizzativa viene affidato tenendo conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisita dal personale della categoria D (v. art. 14, comma 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2016-2018 e art 3 decreto presidenziale n. 50 del 29.04.2019).

3. In relazione alle attività ed ai programmi da svolgere, gli incarichi relativi all'area delle Posizioni Organizzative sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni e non inferiore ad 1 anno dal dirigente del Settore competente con atto di gestione scritto e motivato, nel rispetto dei criteri di cui al presente articolo e possono essere rinnovati con le medesime formalità (art. 14, comma 1, del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2016-2018 e art. 4 decreto presidenziale n. 50 del 29.04.2019).

4. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale,

5. Il dipendente titolare di incarico di posizione organizzativa in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di

appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Art. 7

Competenze dei titolari di posizione organizzativa di Struttura

1. Competono all'incaricato della Posizione organizzativa di Struttura le seguenti competenze gestionali di base:

- a) organizzazione del Servizio e degli Uffici affidategli, di concerto con il dirigente;
- b) raggiungimento degli obiettivi e realizzazione dei programmi attribuitigli dal dirigente; in caso di mancata assegnazione si intendono per assegnati i medesimi obiettivi assegnati a mezzo Piano delle Performance al dirigente per la parte di competenza *ratione materiae* della P.O.;
- c) gestione delle eventuali risorse economiche assegnategli e potere di relativo impegno diretto nei limiti di soglie prefissate dal dirigente competente *ratione materiae*, nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale, di concerto con il dirigente;
- d) responsabilità dei procedimenti facenti capo al Servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli, fatta salva diversa disposizione dirigenziale e con annesso potere in favore del titolare di P.O. di delega procedimentale nei riguardi del personale titolare di specifiche responsabilità.

2. Competono, in ogni caso, al titolare di Posizione Organizzativa di Struttura tutte le eventuali ulteriori competenze eventualmente delegate dal dirigente ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii. nei limiti del CCNL e del Regolamento degli Uffici e dei Servizi (v. art. 4 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, come modificato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 24 del 16.02.2016 e art. 2 decreto presidenziale n. 50 del 29.04.2019).

Art. 8

Competenze dei titolari di posizione organizzativa di Alta Professionalità

1. Competono all'incaricato della Posizione organizzativa di Alta Professionalità le seguenti specifiche competenze:

- a) gestione delle attività e/o dei progetti aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione con assunzione di responsabilità di procedimenti complessi, fatta salva diversa disposizione dirigenziale, con annesso potere in favore del titolare di Alta Professionalità di delega procedimentale al personale titolare di specifiche responsabilità;
- b) raggiungimento degli obiettivi e realizzazione dei programmi e dei progetti attribuitigli dal dirigente; in caso di mancata assegnazione si intendono per assegnati i medesimi obiettivi assegnati al dirigente per la parte di competenza *ratione materiae* della P.O. titolare di Alta Professionalità;
- c) gestione delle eventuali risorse economiche assegnategli e potere di relativo impegno diretto nei limiti di soglie prefissate dal dirigente competente *ratione materiae*;
- d) esercizio di funzioni professionali specialistiche che richiedono l'iscrizione in Albi professionali, anche comportanti attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata competenza specialistica ed esperienza professionale e che necessitano di costante aggiornamento professionale.

Art. 9

Revoca e sostituzione degli incarichi

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa possono essere revocati, con provvedimento scritto e/o motivato prima della scadenza dell'incarico dal dirigente di competenza, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In questi casi il Dirigente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e della consequenziale indennità di risultato. Il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal dirigente di riferimento o assegnata *ad interim* ad altro titolare di P.O. con relativa attribuzione di un maggiorazione della indennità di risultato per un valore pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim* (v. art. 9-10-11 decreto presidenziale n. 50 del 29.04.2019).

Art. 10 Assegnazione obiettivi

1. Ferme restando le previsioni di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e dell'art. 8, comma 1, lett. b) del presente regolamento, in seguito all'approvazione del PEG e del Piano delle Performance, il dirigente assegna al dipendente titolare di PO gli obiettivi secondo i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, fermo restando la diretta corresponsabilità dello stesso titolare di posizione organizzativa in ordine al perseguimento o meno da parte del dirigente degli obiettivi allo stesso assegnati dal Piano delle Performance nelle materie di competenza del relativo titolare di posizione organizzativa.
2. Gli obiettivi sono correlati all'attività ordinaria, specialistica, professionale nonché ai progetti innovativi e strategici contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Piano delle Performance relativi all'anno di riferimento, anche ove assegnati dopo l'inizio dell'anno stesso.

Art. 11 Trattamento economico

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, in ossequio alle previsioni del d.lgs. n. 75/2017.
2. Per la retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa è stabilita una quota annuale di almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
3. L'importo della retribuzione di posizione da assegnare alle posizioni organizzative è stabilito nel rispetto del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, nelle misure previste dal CCNL.
4. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato,

possono essere erogati anche i trattamenti accessori individuati dall'art. 18 del CCNL 21/05/2018 (v. art. 12-13-14 decreto presidenziale n. 50 del 29.04.2019).

Art. 12 **Retribuzione di posizione**

1. Ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui ai vigenti CCNL, il presente regolamento individua il sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative.
2. Nella individuazione dei criteri, il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità e competenza. Per detta ragione, in caso di variazione delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente regolamento, si procederà ad una nuova graduazione delle stesse.
3. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le posizioni organizzative al fine di una costante, equa, ripartizione delle risorse.

Art. 13 **Graduazione delle posizioni organizzative**

1. La graduazione delle posizioni organizzative discende dalla complessità, funzionalità e rilevanza strategica dei programmi da seguire.
2. Il processo di graduazione delle posizioni organizzative dell'Ente si pone le seguenti finalità:
 - assegnare ad ogni posizione organizzativa un peso che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, che non potrà essere superiore a 100 per le PO di Struttura e 33 per le PO di Alta Professionalità
 - ottemperare ad una precisa previsione del contratto collettivo (art. 15 c. 2 CCNL Funzioni Locali 2016-2018) che attribuisce ai titolari di P.O. una retribuzione di posizione, che varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, la cui entità deve tenere conto di criteri predeterminati, fissati sulla base della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.
3. Il processo di graduazione è determinato sulla base degli atti di micro organizzazione preventivamente approvati dai singoli Dirigenti competenti *ratione materiae* rapportate alle schede di pesatura allegate sub A) e sub B), cui fa seguito una valutazione complessiva del peso della struttura e del relativo punteggio rispetto a specifici fattori di valutazione e ha come risultato l'attribuzione di un punteggio complessivo, come previsto dal successivo art. 14 del presente regolamento.
4. In ogni caso, le posizioni organizzative di Struttura assumono una valenza strategica maggiore rispetto a quella delle posizioni organizzative di Alta Professionalità, in considerazione della natura dell'incarico stesso.

Art. 14

Metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta ad individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, che va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi suddivisi in tredici mensilità. La graduazione avviene in base alla valutazione degli elementi di pesatura, che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa, indicati nell'allegata scheda A), per quanto concerne le posizioni organizzative *di Struttura*, e nell'allegata scheda B), per quanto concerne per le posizioni organizzative *di Alta Professionalità*.
2. Il giudizio sui singoli elementi di pesatura viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio. Su ciascun elemento di pesatura viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dello stesso elemento. Al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nelle allegate schede A) e B). Il punteggio complessivo massimo raggiungibile per le PO di Struttura è pari a 100 punti mentre per le PO di Alta Professionalità è pari a 35 punti, in considerazione del numero degli elementi di pesatura valutabili.
3. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun elemento di valutazione.
4. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare complessivo delle risorse stanziare per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola P.O. si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando questo ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla PO.

Art. 15 Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti dal presente regolamento, previa approvazione della Relazione sulla Performance munita di regolare validazione.
3. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono definiti nelle apposite schede allegare al presente Regolamento (allegato A e B).
4. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 7, comma 4, lett. j), e 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/5/2018 e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione, è prevista la correlazione nei termini di cui all'art. 14 del CCDI, prevedendola anche per le posizioni di Alta Professionalità.

Art. 16

Valutazione

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal dirigente competente *ratione materiae*.
2. Il titolare della P.O., entro trenta giorni dal termine dell'anno, redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento agli obiettivi individuati. Il dirigente responsabile integra la suddetta relazione completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale delle competenze e dei comportamenti organizzativi della posizione organizzativa di Struttura (allegato C) e di Alta Professionalità (all. D).
3. La valutazione del risultato degli incaricati di P.O. di Struttura e di Alta Professionalità è la risultante della valutazione espressa dal dirigente in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati tenuto conto del punteggio attribuito agli elementi di pesatura di cui alle allegate schede A) e B), che è pari a un punteggio complessivo massimo raggiungibile di 100 punti per quanto attiene alle PO di Struttura e di **35 punti** per quanto attiene alle PO di Alta Professionalità, nonché del punteggio complessivo dei fattori di valutazione di cui alle allegate schede C) e D), raggiungibile da entrambe le P.O. fino al punteggio massimo di 100 punti.
4. Nell'ambito del budget di cui al comma 2 dell'art. 11, l'importo della retribuzione di risultato verrà corrisposto a seguito della valutazione annuale di cui al presente articolo.
5. I risultati della valutazione dei dirigenti vengono inviati al Servizio Personale per gli adempimenti conseguenziali.

Art. 17

Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
2. Il presente regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

