

COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

REGOLAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E SEGUENTI CCNL "FUNZIONI LOCALI" DEL 21.5.2018

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 14.05.2019

INDICE

TITOLO I - LE FINALITA', LE DEFINIZIONI, LE TIPOLOGIE

Art. 1 - Le finalità

Art. 2 - le disposizioni generali

Art. 3 - Le definizioni

Art. 4 - Le tipologie

Art. 5 - Funzioni e responsabilità

TITOLO II - L' ISTITUZIONE E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 6 - La procedura di istituzione

Art. 7 - La procedura di revoca della posizione organizzativa istituita

TITOLO III - LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 8 - La metodologia di graduazione

Art. 9 - Il trattamento economico accessorio

TITOLO IV - IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 10 - I destinatari degli incarichi

Art. 11 - La procedura di conferimento degli incarichi

Art. 12 - La procedura di revoca degli incarichi

Art. 13 - La sostituzione in caso di assenza

Art. 14 - Le disposizioni transitorie

Art. 15 - Entrata in vigore

TITOLO I - LE FINALITA', LE DEFINIZIONI, LE TIPOLOGIE

Art. 1 LA FINALITA'

1. La presente disciplina è finalizzata a definire nel Titolo II e III la procedura di istituzione e revoca delle posizioni organizzative, nonché la metodologia di graduazione e valutazione della complessità organizzativa, fase propedeutica a quella contenuta nel Titolo IV che riguarda la procedura di conferimento e revoca degli incarichi di responsabilità, nonché la sostituzione in caso di assenza dei titolari delle posizioni organizzative.
2. In conformità ai principi enunciati nel vigente Regolamento dei Servizi e degli Uffici, la disciplina è finalizzata all'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa in base a criteri oggettivi che tengano conto del reale grado di responsabilità gestionale, complessità organizzativa e livello di specializzazione richiesto, nonché delle competenze assegnate, nella considerazione del fondamentale ruolo strategico rivestito da dette figure "c.d. apicali" sul piano organizzativo - funzionale.

Art. 2 LE DISPOSIZIONI GENERALI

1. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative sono a carico del Bilancio, determinate secondo quanto stabilito dall'art. 67, comma 1 del CCNL 21.5.2018.
2. L'eventuale incremento delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative è oggetto di contrattazione decentrata ex art. 7, comma 4, lettera u) CCNL 21.5.2018, ove implicante una riduzione del fondo di cui all'art. 67 su citato, al fine dell'osservanza dei limiti normativi relativi al contenimento della spesa di personale afferente alla componente accessoria.

Art. 3 LE DEFINIZIONI

1. "istituzione motivata della posizione organizzativa": individuazione nell'ambito dell'Ente delle posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, come definite dalla contrattazione collettiva nazionale;
2. "revoca motivata della posizione organizzativa": revisione organizzativa che comporti il venir meno della posizione organizzativa istituita;
3. "conferimento motivato dell'incarico di posizione organizzativa": individuazione del soggetto idoneo alla copertura della posizione organizzativa, a seguito della procedura definita dalla presente disciplina;
4. "revoca motivata dell'incarico di posizione organizzativa": ritiro dell'incarico conferito di copertura della posizione organizzativa;

5. “complessità organizzativa”: complessità della posizione di lavoro, determinata dal valore dei parametri di valutazione di cui alla metodologia definita dalla presente disciplina;
6. “alta professionalità”: posizione di lavoro che comporta anche l’iscrizione in albi professionali, che richiedono elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli di livello universitario ovvero attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative.
7. “retribuzione di posizione”: trattamento accessorio determinato dal livello di complessità organizzativa assegnata alla posizione di lavoro a seguito dell’applicazione della metodologia definita dalla presente disciplina;
8. “retribuzione di risultato”: trattamento accessorio determinato - nella misura massima attribuibile delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata - a seguito di valutazione annuale, secondo la metodologia del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente;
9. “scheda di analisi”: scheda descrittiva della posizione di lavoro e della sua complessità organizzativa o dei contenuti di alta professionalità.

Art. 4 LE TIPOLOGIE

1. Le posizioni organizzative sono ricondotte a due (2) tipologie, opportunamente distinte in base alla natura delle funzioni svolte:
 - a. posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (c.d. di struttura);
 - b. posizioni che richiedono lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità correlate al possesso di titoli di studio universitari e/o alla iscrizione ad albi professionali, ovvero a consolidata esperienza lavorativa (c.d. Professionali o knowledge worker).

ART. 5 FUNZIONI E RESPONSABILITA’

1. L’incarico di posizione organizzativa comporta la direzione degli Uffici e dei Servizi, secondo i criteri e le norme dettate dagli Statuti e dai regolamenti, nonché nell’ambito degli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, l’esercizio delle funzioni di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria di cui all’art. 107, commi 2 e 3 TUEL (D.Lgs n. 267/2000).
2. Agli incaricati di posizioni organizzative, a titolo esemplificativo, competono i seguenti compiti:
 - a. l’adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi che impegnano l’amministrazione all’esterno nel settore di competenza, ivi compresi i provvedimenti concessori ed autorizzativi, nonché i relativi atti di autotutela, ex art. 6, legge n. 241/1990;
 - b. la formulazione della proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;

- c. l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti d'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del Piano di Fabbisogno triennale di Personale ex art. 6. D.Lgs n. 165/2001;
 - d. l'adozione del parere di regolarità tecnica e contabile sulle proposte di deliberazione di Giunta o di Consiglio;
 - e. la formulazione della richiesta agli organi di governo competenti di interventi di correzione dei bilanci, nonché del piano esecutivo di gestione;
 - f. la razionalizzazione, standardizzazione e semplificazione della metodologia di lavoro;
 - g. l'adozione del provvedimento disciplinare del rimprovero verbale e le segnalazioni in materia all'ufficio competente, fatto salvo il rimprovero verbale;
 - h. la valutazione finale del personale finale, nel rispetto del principio del merito, ai fini della corresponsione dei correlati bonus di performance e ai fini della progressione economica orizzontale;
 - i. la stipulazione dei contratti;
 - j. la responsabilità complessiva della struttura e l'assegnazione della responsabilità di procedimento ai propri collaboratori;
 - k. esercita - in materia di conclusione dei procedimenti amministrativi - i poteri sostitutivi in caso di inerzia dei responsabili di procedimento individuati, ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis, della Legge n.241/90.
3. L'incarico di posizione organizzativa di alta professionalità comporta, secondo i criteri e le norme dettate dagli Statuti e dai regolamenti, nonché nell'ambito degli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, le seguenti funzioni e responsabilità di elevato prodotto e risultato:
- a. gestione e responsabilità delle attività e/o dei progetti assegnati, con contenuti ed obiettivi, di particolare rilevanza e prestigio;
 - b. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza
 - c. esercizio delle funzioni di consulenza legale e/o di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
 - d. quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile, tenuto conto della prevalenza del contenuto dell'incarico di carattere professionale, personale ed individuale.

TITOLO II - L' ISTITUZIONE E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 6

LA PROCEDURA DI ISTITUZIONE

1. Il Segretario Comunale formula, secondo quanto previsto dallo Statuto, dal regolamento di organizzazione dei Servizi e degli Uffici e dal presente regolamento, la proposta d'istituzione delle posizioni organizzative, prevedendo di norma una posizione organizzativa per ciascuna Area organizzativa, compilando la scheda di analisi della posizione di lavoro (allegati A) e A1), che contiene le funzioni, le conoscenze e le esperienze richieste nonché le caratteristiche della stessa.
2. La proposta di istituzione delle posizioni organizzative di cui al comma 1 è sottoposta alla valutazione della graduazione da parte dell'Organismo di Valutazione, secondo la presente disciplina (scheda analisi, allegato B), nel rispetto dell'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato ex art. 15 CCNL del 21.5.2018, in sede di contrattazione
3. La Giunta Comunale adotta l'atto con il quale vengono istituite le Posizioni Organizzative e la relativa valutazione.

Art. 7

LA PROCEDURA DI REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA ISTITUITA

1. La posizione organizzativa istituita con le modalità di cui all'articolo precedente, può essere revocata in occasione di processi di riorganizzazione o, comunque, per esigenze organizzative riconducibili al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità di mantenimento della posizione di lavoro stessa.
2. La revoca della posizione organizzativa istituita comporta automaticamente la decadenza dell'incarico di responsabilità conferito sulla posizione di lavoro, anticipatamente alla scadenza naturale.

TITOLO III - LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 8 - LA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE

1. La graduazione della complessità organizzativa delle posizioni organizzative avviene sulla base dei seguenti criteri:
 - a. rilevanza strategica della posizione rivestita;
 - b. preminenza dell'autonomia delle funzioni svolte a diretta rilevanza esterna con responsabilità gestionali e amministrative;
 - c. complessità ed eterogeneità di compiti riconducibili a diversi ambiti settoriali, correlati a pluralità di responsabilità procedurali;

- d. complessità dell'attività di coordinamento delle risorse umane, di indirizzo e di vigilanza;
 - e. intensità delle relazioni con soggetti esterni ed organi istituzionali;
 - f. complessità dei processi.
2. Il valore della posizione organizzativa istituita, determinata a norma dell'art. 6, comma 2, secondo i criteri di cui alla scheda di analisi allegata B) della presente disciplina, determina la fascia attribuita di retribuzione di posizione tra un minimo di euro 5.000, 00 ed un massimo di 16.000,00, secondo la seguente graduazione:

punteggio attribuito alla posizione organizzativa	Valore economico
Da 0 a 30 punti	Non riconoscimento della posizione organizzativa
Da 31 a 44 punti	5.000,00 - 8.000,00
Da 45 a 64 punti	8.001,00 - 10.000,00
Da 65 a 85 punti	10.001,00 - 14.000,00
Da 86 a 100 punti	14.001,00 - 16.000,00

3. In occasione di riorganizzazioni che comportano rilevanti modifiche funzionali, l'Organismo di Valutazione provvede ad una verifica della graduazione delle posizioni organizzative coinvolte, apportando gli eventuali correttivi.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa ad interim, per la durata dello stesso, al medesimo dipendente compete un ulteriore importo di retribuzione di risultato, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nella misura percentuale dal 15% al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa ricoperta ad interim, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018. La percentuale verrà determinata nell'atto di conferimento dell'incarico.
5. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico di posizione organizzativa a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018, il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi, è incrementato di un valore percentuale che dovrà essere definito nell'atto di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa, per un importo non superiore al 30% del valore della stessa nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018.

Art. 9

IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato attraverso le risorse del fondo ex art. 15, comma 5, CCNL 21.5.18.
2. Il trattamento accessorio del personale titolare di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina della vigente contrattazione collettiva nazionale, ad eccezione dei compensi espressamente previsti dall'art. 18 del CCNL 21.5.2018.
3. Per gli incarichi di posizione di direzione di unità organizzativa e di alta professionalità, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione stabilite dall'art. 8 della presente disciplina, in rapporto alle tipologie di posizioni organizzative.
4. L'importo della retribuzione di risultato, pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato dell'area delle posizioni organizzative, è definito in sede di graduazione della posizione organizzativa, nei valori individuati dall'Ente, secondo i criteri generali adottati dalla contrattazione collettiva integrativa.
5. la quota di risorse da destinare alla retribuzione di risultato di ogni posizione organizzativa è calcolata in misura proporzionale all'ammontare della retribuzione di posizione individuale.
6. La retribuzione di risultato è corrisposta previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

TITOLO IV - IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 10

I DESTINATARI DEGLI INCARICHI

1. La titolarità della posizione organizzativa può essere attribuita, oltre che a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 50 CCNL 21.5.2018 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2 Dlgs n. 267/2000, inquadrati nella categoria D del sistema di classificazione del personale.
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono essere incaricati di posizione organizzativa (fatti salvi gli incarichi attribuiti per specifiche esigenze organizzative di ordine temporaneo a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, come previsto dall'art. 53, comma 3, CCNL 21.5.2018 per gli enti privi di dirigenza).

3. E' possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato di cui al comma 1 di altri enti, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018.

Art. 11

LA PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di posizione organizzativa, sono conferiti ai responsabili delle strutture apicali ovvero al Segretario Comunale, tenendo conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati nel programma amministrativo ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini¹, dei requisiti culturali posseduti², delle capacità professionali del singolo dipendente, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate, purchè attinenti al conferimento dell'incarico.
2. Al fine di conferire gli incarichi di posizione organizzativa, si individuano i dipendenti in possesso dei prescritti requisiti di cui al comma 1, come risulta nelle schede di analisi di cui agli allegati A) e A1), sulla base del numero e le tipologie delle figure di responsabile di area individuate dalla Giunta Comunale con apposito atto di cui all'art. 6.
3. Il Sindaco conferisce l'incarico mediante atto scritto. L'atto di conferimento contiene le attribuzioni di funzioni e responsabilità, la retribuzione prevista, la durata, nonché i sostituti, in caso di assenza o impedimento temporaneo nell'esercizio delle funzioni di posizione organizzativa.
4. L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito a soggetti esterni, per servizi in convenzione di cui all'art. 30 del D.Lgs. 267/2000 o mediante utilizzo a tempo parziale ex art.14 del CCNL 2002/2005, fermi restando i requisiti richiesti per la posizione di lavoro da ricoprire, nonché mediante stipulazione di contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, comma 1, ovvero con contratti stipulati ai sensi del comma 2, al di fuori della dotazione organica, nei limiti delle percentuali consentite dalla normativa vigente, in possesso di particolare e comprovata professionalità non rinvenibile nei ruoli dell'Ente ex art. 19, comma 6, D.lgs n. 165/2001.
5. L'incarico di responsabile apicale, titolare di posizione organizzativa viene conferito per un periodo di norma non superiore a tre (3) anni; fatto salvo che il periodo di attribuzione non può in ogni caso superare la durata dell'ordinario mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce e fatto salvo altresì quanto previsto al successivo art. 12. Detti incarichi non richiedono accettazione.
6. Per garantire la continuità amministrativa e gestionale, gli incarichi di posizione organizzativa, alla scadenza del mandato amministrativo, sono prorogati in via provvisoria, per un periodo non superiore ai 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi, fatta salva la facoltà da parte del Sindaco neo-eletto di disporre diversamente, con proprio provvedimento,

¹ L'attitudine è declinata nella capacità di analizzare, affrontare e risolvere i problemi, di rispettare i tempi assegnati, di affrontare e risolvere situazioni impreviste e nella capacità di motivare i propri collaboratori, utilizzando al meglio attitudini e potenzialità di ciascuno;

² Titolo di studio posseduto, abilitazioni, specializzazioni post universitarie, corsi di formazione su materie riguardanti anche organizzazione, e gestione dei servizi e delle risorse umane.

7. Gli incarichi di posizione organizzativa sono rinnovabili con atto scritto e motivato.
8. Nel caso di cessazione anticipata del mandato sindacale i titolari di posizioni organizzative continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla scadenza naturale dell'incarico.³

Art. 12
LA PROCEDURA DI REVOCA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza del termine fissato nell'atto di conferimento, con atto scritto e motivato del Sindaco, sentito il Segretario Comunale, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi come regolato nell'art. 7 o in conseguenza di valutazione negativa della performance.
2. La valutazione negativa della performance si considera tale se inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.
3. La formalizzazione della revoca dell'incarico di posizione organizzativa per valutazione non positiva dovrà essere preceduta, nel rispetto del contraddittorio, dall'acquisizione delle controdeduzioni del dipendente, che potrà essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni.

Art. 13
LA SOSTITUZIONE IN CASO DI ASSENZA

1. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del responsabile di Posizione Organizzativa, le funzioni vengono svolte da altro titolare di Posizione Organizzativa o dal Segretario comunale, come stabilito nel provvedimento di conferimento dell'incarico.
2. In caso di assenza superiore a 4 mesi, che comporti la sospensione della retribuzione di posizione, il Responsabile della Posizione Organizzativa può essere provvisoriamente sostituito con disposizione formale, con altro dipendente di categoria D, in possesso dei requisiti previsti.
3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, al sostituto spetta la retribuzione di posizione nel valore individuato dal Decreto di nomina nei limiti di quella assegnata al sostituito e la retribuzione di risultato riferita al periodo temporale della sostituzione, nei limiti di quella non corrisposta al sostituito, a seguito di valutazione annuale.
4. La sostituzione del responsabile di Posizione Organizzativa può avvenire anche mediante l'attribuzione delle funzioni *ad interim* ad un altro titolare di Posizione Organizzativa, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dalla

³ Ad esempio in caso dimissioni o di decesso del Sindaco. La Corte di Cassazione con sentenza n. 9728 del 18/4/2017 ha recepito i principi espressi dalla Corte Costituzionale in merito alle norme che prevedevano la decadenza automatica degli incarichi dirigenziali in occasione del mutamento del vertice politico e ha affermato che "la revoca di incarichi di posizione organizzativa nell'ambito degli Enti locali può essere disposta sulla base degli specifici presupposti indicati dalle norme contrattuali ed è illegittima se comunicata in considerazione del mero mutamento dell'organo investito del potere di nomina"

presente disciplina, al quale compete il riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dall'art. 8, comma 4 della presente disciplina.

Art. 14

LE DISPOSIZIONI TRANSITORIE

1. In sede di prima applicazione, stante la contemporaneità della scadenza della proroga degli incarichi in essere delle Posizioni Organizzative ex art. 13 comma 3 del CCNL 21.05.2018 e l'imminenza della scadenza del mandato elettorale del Sindaco, si stabilisce di prescindere dall'applicazione dei criteri di cui alla scheda allegato B) del presente regolamento, confermando le attuali nomine e indennità, nel limite temporale di cui all'art.11, comma 6.

Art. 15

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entrerà in vigore con l'esecutività della deliberazione di approvazione.

Scheda di Analisi: proposta istituzione Posizione Organizzativa di struttura

Allegato A)

Collocazione organizzativa

Settore:. _____

Servizio: _____

U.O.: _____

Denominazione della Posizione

Organizzativa_____

Finalità della posizione organizzativa: la sua ragion essere all' interno della organizzazione, natura e obiettivi esposti in modo sintetico della posizione :

Aree di responsabilità gestionali ed amministrative:

Principali attività:

Tipo di conoscenza e di esperienza richiesta:

Data_____

Il Dirigente

Scheda di Analisi: proposta istituzione Posizione Organizzativa di Alta Professionalità

Allegato A1)

Collocazione organizzativa

Settore: _____

Servizio: _____

U.O.: _____

Denominazione della Posizione Organizzativa _____

Finalità della posizione organizzativa: la sua ragion essere all' interno della organizzazione, natura e obiettivi esposti in modo sintetico della posizione :

(Es. alta professionalità: Supportare la direzione del personale nella prevenzione di potenziali cause di lavoro)

Aree di responsabilità gestionali ed amministrative:

Principali attività:

(Es. alta professionalità: Consulenza legale specialistica in materia di lavoro pubblico)

Tipo di conoscenza e di esperienza richiesta:

Data _____

Il Dirigente

(allegato B) Scheda di Analisi da parte dell'Organismo di Valutazione della complessità organizzativa ai fini della graduazione del valore economico della Posizione Organizzativa di struttura proposta				
Criteria di valutazione	Descrizione	Peso criteri	Analisi punteggi	risultato
Rilevanza strategica della posizione rivestita	<i>Esprime il livello di intervento della posizione organizzativa nella realizzazione degli obiettivi generali dell'Ente</i>	È responsabile di istruttorie in atti strategici per l'ente = da 16 fino a 20; E' responsabile di istruttorie di atti rilevanti per l'ente = da 9 a 15 Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'ente = da 0 fino a 8	20	
Preminenza dell'autonomia delle funzioni svolte a diretta rilevanza esterna con responsabilità gestionali ed amministrative	Esprime il grado di responsabilità della posizione di natura amministrativo - contabile, civile e penale	Responsabilità di gestione superiore a 6.000.000,00 = 20 superiore a 4.000.000,00 = 15 superiore a 2.000.000,00 = 10 superiore a 500.000,00 = 5 inferiore a 500.000,00 = 3	20	
Complessità ed eterogeneità di compiti riconducibili a diversi ambiti settoriali correlati a pluralità di responsabilità procedurali	<i>Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti in ragione del numero di funzioni di natura specialistica svolti</i>	Funzione caratterizzante: di natura gestionale = fino a 5 di tipo organizzativo = fino a 5 di tipo progettuale = fino a 5 di tipo erogativo (servizi) = fino a 5	20	
Complessità dell'attività di coordinamento delle risorse umane, di indirizzo e di vigilanza	<i>Livello di difficoltà nel coordinamento determinato dall'entità delle risorse umane e tipologia di attività</i>	Oltre le 8 unità = 15 Tra le 5 e le 8 unità = 10 Sotto le 5 unità = 5	15	
Intensità delle relazioni con soggetti esterni ed organi istituzionali	<i>Relazioni con i settori/ organi dell'ente (politici, revisori, organismo di valutazione, commissioni) e con i soggetti esterni (studi legali, enti pubblici, OO.SS)</i>	Rapporti con soggetti rilevanti per cariche rivestite; provvedimenti di competenza di rilevante impatto; iniziative di comunicazione rapporti con il pubblico: intensità alta da 11 a 15 intensità media da 6 a 10 intensità bassa da 1 a 5	15	
Complessità dei processi	<i>Complessità tecnico - operativa dei processi gestiti</i>	I principali processi non hanno carattere di ripetitività da 7 a 10 I processi sono in minima parte standardizzati da 4 a 6 I processi sono in gran parte standardizzati da 1 a 3	10	

