



*Istituto Autonomo per le Case Popolari*  
*della Provincia di Caltanissetta*



*Regione Siciliana*

\* \* \* \* \*

**REGOLAMENTO**  
**DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

*Parte 1<sup>a</sup>*

*Criteri per la Graduazione delle posizioni*

*Parte 2<sup>a</sup>*

*Criteri di conferimento degli incarichi*

**PARTE 1<sup>a</sup>**  
***Criteria per la Graduazione delle posizioni***

**ART. 1**  
***Premesse - metodologia per la graduazione***

1. Il CCNL del personale del comparto Autonomie Locali, prevede che ciascun ente stabilisca la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate. A tal fine si terrà conto dei seguenti parametri connessi alla:
  - collocazione nella struttura
  - complessità organizzativa
  - responsabilità gestionale interna ed esterna
2. Tale istituto contrattuale collega il valore di ogni posizione all'interno della organizzazione con il conseguente processo di differenziazione retributiva. Poiché la valutazione delle posizioni viene effettuata con riferimento alle attività previste e non al reale contributo dei singoli incaricati, alle posizioni corrispondono condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, capacità o competenze. L'individuazione delle posizioni organizzative è quindi direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Ente.
3. Esistono in letteratura numerosi criteri e metodi per la valutazione delle posizioni organizzative. La presente metodologia semplifica i criteri di valutazione e di calcolo delle rispettive indennità e deve essere considerato un primo passo modificativo della situazione attuale. Sia i fattori che i sottofattori possono essere ulteriormente individuati e disaggregati a seconda dello strumento operativo che si adotta.
4. La valutazione di ciascuna posizione è di tipo oggettivo ed è effettuata indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa e, qualora fosse ricoperta, indipendentemente dal livello di prestazione fornito dalla persona che la occupa.
5. Per la valutazione delle prestazioni, volta a determinare la Retribuzione di Risultato di ciascun incaricato, resta invece confermata la disciplina prevista dal vigente CCDI per la misurazione e la valutazione della performance dei dipendenti".
6. Il metodo adottato per la pesatura delle posizioni dirigenziali è quello del punteggio basato sul presupposto che tutte le posizioni possono avere elementi comuni (fattori e sotto-fattori di valutazione), i quali sono presenti con diverse intensità ed ampiezze (scale).

**ART. 2**  
***Campo di applicazione***

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, delle posizioni organizzative in accordo con quanto previsto:
  - dall'art.8 del CCNL 31.03.1999 e dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004 e successive modifiche ed integrazioni;
  - la deliberazione commissariale n. 34 del 16/10/2014 con la quale è stato approvato il Regolamento generale sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizio, ed in particolare l'art. 3 disciplinante l'Area delle posizioni organizzative e delle Alte Professionalità di cui all'art. 8 del CCNL 31/3/99 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004 ;
  - la delibera n. 16 del 13/04/2016 con la quale è stata Rideterminata la Articolazione della Struttura degli Uffici e Servizi e la Dotazione Organica dell'Ente prevedendo n. 13 Servizi il cui coordinamento è affidato a dipendenti collocati nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative e/o delle alte professionalità.

**ART. 3**  
**Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni apportate dai CCNL in vigore.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.165,00 ad un massimo di € 12.500,00 annui lordi per tredici mensilità, e se trattasi di alta professionalità da € 5.165,00 a € 16.000,00, secondo le modalità di graduazione stabilite dal presente regolamento ed in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. L'importo della retribuzione di risultato è fissato nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione attribuita, ed è erogabile solo in presenza di valutazione positiva e la sua entità è determinata in uno con l'atto di valutazione annuale, effettuato con le modalità previste nel vigente CCDI.
4. Qualora un Funzionario sia incaricato temporaneamente delle funzioni ad interim di una posizione vacante o scoperta per assenza superiore a sei mesi, al Funzionario incaricato è riconosciuta una retribuzione di posizione aggiuntiva a quella ordinariamente spettante per la posizione di cui è titolare. Tale retribuzione aggiuntiva non può superare il 30% della retribuzione di posizione riconosciuta alla posizione vacante, secondo le modalità di graduazione stabilite dal presente regolamento.

**ART. 4**  
**Criteria per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa e di alta professionalità, è determinata in relazione ai parametri ed ai criteri di cui nelle allegate Schede A, B e C., di seguito riportati:

**A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA :**

ossia il grado di rilevanza e di frequenza dei rapporti con interlocutori interni, esterni ed istituzionali, nonché l'impegno legato alla dimensione quali-quantitativa dei collaboratori diretti ed indiretti.

- A.1- Posizioni di sovra ordinazione cui rispondere.
- A.2- Personale assegnato.
- A.3- Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione (funzioni cumulabili).
- A.4- Complessità della struttura coordinata.
- A.5- Complessità funzionale: Categorie professionali coordinate.

**B - COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA :**

ossia il grado di rilevanza, di impegno e di aggiornamento, sia in termini di capacità intellettuali che tecnico-professionali, unitamente alle decisioni, ossia il grado di complessità dei problemi affrontabili nonché l'ampiezza delle soluzioni prospettabili rispetto agli obiettivi aziendali.

- B.1- Livello di coordinamento.
- B.2- Complessità procedimenti gestiti: Quantità di procedimenti e adempimenti del Servizio.
- B.3- Delegabilità passiva: Attività delegabili da parte del Dirigente.
- B.4- Attività di studio e di ricerca.
- B.5- Necessità di dinamiche formative e di aggiornamento.

### C - RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE :

ossia la rilevanza e l'esposizioni al rischio sia su aspetti di natura economica che organizzativa e tecnologica.

C.1- Responsabilità gestionale.

C.2- Carattere dell'attività esterna/interna.

C.3- Coinvolgimento della posizione organizzativa in attività consulenziali rivolte a Servizi dell'Amministrazione diversi da quello di appartenenza.

C.4- Numero unità immobiliari gestite.

C.5- Quantificazione delle risorse finanziarie gestite su delega del dirigente.

#### ART. 5

#### *Pesatura delle Posizioni Organizzative*

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative e delle alte professionalità, nel rispetto degli indicatori riportati nelle Schede A, B e C, è determinata nei limiti delle specifiche destinazioni e accantonamenti del fondo incentivante, con determinazione del Direttore Generale, su parere dei dirigenti dei Servizi, tenuto conto delle caratteristiche e peculiarità dei carichi di lavoro assegnati ad ogni posizione organizzativa titolare del Servizio affidato.
2. Come evidenziato nell'allegata scheda i fattori di valutazione sono 3, suddivisi in 5 sotto-fattori. I prime tre sotto-fattori rilevano per la pesatura delle p.o. mentre per la pesatura delle p.o. di alta professionalità rileveranno in totale 5 sotto-fattori per ogni fattore, come specificato all'art.3. Il peso finale delle varie posizioni è determinato dalla sommatoria dei punteggi dei 9 sotto-fattori per le p.o. o dei 15 sotto-fattori di valutazione per le alte professionalità. Tale peso determinerà la fascia di attribuzione e conseguentemente il valore della Retribuzione di Posizione, in base alle somme disponibili nell'apposito fondo risorse decentrate, secondo lo schema di calcolo seguente

Sommatoria dei punteggi dei 15 sotto fattori	Importo del fondo destinato alla retribuzione di posizione	Numero Indice	Retribuzione di posizione
a	b	c	d
Numero	€	Importo fondo/Sommatoria punteggi : b / a	Numero indice x singolo punteggio: c x a

## PARTE 2ª

### *Criteria per il conferimento degli incarichi*

#### ART. 6

##### *Individuazione delle posizioni organizzative*

1. Rientrano in tale tipologia le posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Gli incarichi delle aree delle posizioni organizzative sono conferiti dai competenti dirigenti, nell'ambito delle posizioni istituite dall'Ente, al personale della categoria "D", con almeno 5 anni di anzianità nella medesima categoria, nel rispetto della disciplina prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
3. Gli incarichi vengono conferiti con provvedimento scritto e motivato per un periodo massimo di cinque anni e non inferiore a due, con possibilità di rinnovo sempre con la medesima formalità. I dirigenti ne definiscono i poteri e le responsabilità in relazione ai programmi da realizzare e agli obiettivi assegnati.
4. Compete al dirigente della struttura presso cui l'incaricato è assegnato, l'attività di coordinamento, vigilanza, progettazione e controllo nei confronti dell'operato del medesimo soggetto incaricato della posizione organizzativa, nonché la valutazione dei risultati e degli obiettivi conseguiti in relazione a quelli assegnati, anche al fine della liquidazione della retribuzione di risultato.
5. Gli incarichi di cui al comma 1 vengono conferiti in coerenza con la disciplina prevista dall'art. 3 del vigente "Regolamento di organizzazione degli Uffici dei Servizi" e nel rispetto dei contratti collettivi nazionali, per un periodo massimo di cinque anni e non inferiore a due, con possibilità di rinnovo.

#### ART. 7

##### *Individuazione delle P.O. Alte Professionalità*

1. Rientrano in tale tipologia le posizioni organizzative con contenuto di Alta Professionalità, di cui all'art.10 del CCNL 22/1/2004, che richiedono lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali. La posizione è caratterizzata dal raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di più Servizi ed alla gestione di importanti risorse economiche oppure allo svolgimento di funzioni di alta specializzazione comportanti il possesso di un titolo di studio elevato e specifico.
2. Gli incarichi di cui al comma 1, in coerenza con la disciplina prevista dall'art. 3 del vigente "Regolamento di organizzazione degli Uffici dei Servizi" e nel rispetto della disciplina prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro, sono conferiti dal Direttore Generale, nell'ambito delle posizioni istituite dall'Ente, al personale della categoria "D", con almeno 5 anni di anzianità nella medesima categoria le cui competenze, rilevabili dal curriculum professionale, dovranno prevedere il possesso di almeno uno dei seguenti requisiti: laurea specialistica, master, dottorato di ricerca, ed altri titoli equivalenti. Per alcune delle suddette alte professionalità, potrà essere richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione, con l'iscrizione all'Albo professionale.
3. Gli incarichi vengono conferiti con provvedimento scritto e motivato per un periodo massimo di cinque anni e non inferiore a due, con possibilità di rinnovo sempre con la medesima formalità. Il provvedimento di incarico ne definisce i poteri e le responsabilità in relazione ai programmi da realizzare e agli obiettivi assegnati.
4. Compete al dirigente della struttura presso cui l'incaricato è assegnato, l'attività di coordinamento, vigilanza, progettazione e controllo nei confronti dell'operato del medesimo soggetto incaricato della posizione organizzativa, nonché la valutazione dei risultati e degli obiettivi conseguiti in relazione a quelli assegnati, anche al fine della liquidazione della retribuzione di risultato.

#### ART. 8

Approvato con delibera commissariale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## *Selezione degli incaricati*

1. Gli incarichi di posizione organizzativa e/o alta professionalità, come individuati ai sensi degli artt. 6 e 7 del presente Regolamento, dovranno essere preceduti dalla pubblicazione all'albo pretorio di un avviso di selezione, con il termine per la produzione delle istanze di cinque giorni a decorrere dalla data di pubblicazione dell'avviso, del quale dovrà essere data informazione alle OO.SS..
2. I candidati alla nomina dovranno presentare, in uno alla domanda di partecipazione<sup>8</sup> alla selezione, un curriculum professionale aggiornato in formato europeo. E' data facoltà ai candidati di produrre fino a due istanze di partecipazione per l'incarico di responsabile della posizione organizzativa del Servizio prescelto, specificando la scelta principale.
3. Nel conferimento dell'incarico il Dirigente dovrà tenere conto, nel rispetto delle attività e delle funzioni da svolgere, dei seguenti elementi:
  - requisiti culturali desumibili dal curriculum;
  - attitudini, capacità ed esperienze professionali acquisite nell'Ente e/o in altre Pubbliche Amministrazioni, desumibili dal curriculum;
  - natura e caratteristica degli obiettivi da raggiungere;
4. L'individuazione del funzionario cui attribuire l'incarico, dovrà risultare da scelta comparativamente motivata, attraverso l'esame dei curricula dei soggetti in possesso dei requisiti richiesti.
5. L'incarico di posizione organizzativa deve essere conferito con provvedimento scritto e motivato, previa sottoscrizione di apposito contratto individuale aggiuntivo con il dipendente incaricato, ove saranno specificati gli obiettivi assegnati, le eventuali deleghe conferite con relativo potere di firma e capacità di rappresentanza verso l'esterno, nonché le eventuali risorse assegnate con autonomia di gestione, fatte salve le disposizioni e i controlli di competenza del dirigente che ha nominato il soggetto.

### **ART. 9**

#### *Revoca dell'incarico*

1. Gli incarichi possono essere revocati, prima della valutazione, con atto scritto e motivato in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi, previa informazione alle OO. SS. ai sensi dell'art. 7, comma 1, del CCNL 31.03.1999-
2. Gli incarichi possono, inoltre, essere revocati anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato per responsabilità grave, in caso di inosservanza delle direttive impartite e in caso di specifico accertamento di risultati negativi. Prima della adozione del provvedimento definitivo di revoca, dovranno essere acquisite le ragioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da persona di sua fiducia.
3. La revoca dell'incarico prima della scadenza comporta, da parte del dipendente titolare, la perdita della retribuzione di posizione di cui all'art.3 comma 2.

### **ART. 10**

#### *Norme transitorie e finali*

1. Il presente regolamento integra le disposizioni di cui all'art. 3 del Regolamento generale sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione commissariale n. 34 del 16/10/2014. Le disposizioni di cui al detto ultimo Regolamento incompatibili con quelle di cui al presente Regolamento, si intendono espressamente abrogate.
2. In sede di prima applicazione del presente Regolamento, gli incarichi di P.O. e di Alta Professionalità disciplinati dagli artt. 6, 7 e 8, sono conferiti dal Direttore Generale conformemente alla vigente Articolazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e nell'ambito della Dotazione Organica vigente, con decorrenza dalla data di conferimento dell'incarico e fino al 31/12/2017.
3. Esso è pubblicato nel sito internet istituzionale dell'Ente, ai sensi della normativa vigente in materia di trasparenza e merito.

ALLEGATO A : Schede tipo per la graduazione

ALLEGATO B : Modello avviso di selezione

Approvato con delibera commissariale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_