



Provincia di Modena

IL PRESIDENTE

Atto n° 73 del 16/05/2019

OGGETTO :

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – DETERMINAZIONE CRITERI.

Il CCNL del Comparto delle Funzioni locali del 21/5/2018 prevede che le amministrazioni debbano provvedere ad adeguare l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative alla nuova disciplina contrattuale. Tale adeguamento deve essere effettuato, secondo il disposto dell'art. 13, comma 3, del CCNL, entro il 20 maggio 2019. La norma contrattuale, infatti, prevede che gli incarichi di PO già conferiti sulla base del previgente Contratto e ancora in essere al momento dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, possono proseguire o essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto, successivo alla determinazione delle procedure e dei criteri generali di conferimento, comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del CCNL, dunque entro il 20 maggio 2019.

L'articolo 13 del CCNL istituisce l'Area delle posizioni organizzative, cioè posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- α) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- β) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica 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, risultanti dal curriculum.

In relazione alle attività e alle funzioni dell'ente si ritiene che solo la previsione di cui alla lettera a) possa essere coerente con i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa insita nella tipologia dell'ente "Provincia".

Secondo le nuove disposizioni del contratto nazionale, ciascun ente stabilisce la graduazione sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento. Gli elementi riferiti alle capacità/professionalità del soggetto da incaricare (quali capacità organizzativa e relazionale, attitudine al problem solving, ecc.), sono invece valutati ai fini dell'individuazione dei criteri per il conferimento dell'incarico. Infatti, a termini dell'articolo 14, c. 2, CCNL: "Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono 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 acquisiti dal personale della categoria D"

A seguito di quanto previsto all'art. 35 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con il presente atto vengono definite la metodologia per la pesatura, la graduazione e gli elementi di dettaglio per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative.

Il responsabile del procedimento è il Direttore dell'Area Amministrativa.

Il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Il Dirigente responsabile del Servizio interessato ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica in relazione al presente atto.

Per quanto precede,

IL PRESIDENTE DISPONE

Di approvare quanto segue:

1) Criteri generali per il conferimento, revoca, e retribuzione di risultato

L'istituzione delle posizioni organizzative deve avvenire con riferimento a posizioni di lavoro che presentano le caratteristiche della particolare complessità ed elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

I criteri generali devono da un lato dettagliare, per ciascuna posizione organizzativa istituita, i requisiti culturali, le attitudini, la capacità professionale e l'esperienza acquisita, e dall'altro considerare la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare. Per il conferimento degli incarichi gli Enti tengono conto:

- delle funzioni e attività da svolgere;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei requisiti culturali posseduti,
- delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D
- degli esiti delle valutazioni individuali in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del nuovo CCNL.

La Provincia di Modena ha stabilito in sede di contrattazione integrativa i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, attraverso l'art. 23 che di seguito si riporta:

“Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative”

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. La quota del fondo separato per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato delle stesse è gestita ai sensi dei criteri generali già definiti in attesa della revisione dell'istituto che dovrà essere attuata entro il 20/5/2019”

Il percorso da intraprendere per addivenire al conferimento degli incarichi di posizione organizzativa potrà essere il seguente:

Attivazione da parte del Segretario Generale del percorso con coinvolgimento di tutti i direttori a cui verrà inviata una scheda di job description o in alternativa verrà attivato un colloquio strutturato con la quale verrà richiesto di:

- a) di proporre la conferma delle attuali posizioni organizzative nel caso fossero ancora in linea con i criteri approvati con atto del Presidente e con i contenuti del CCNL 21/5/2018 e non avessero subito nel frattempo modifiche organizzative;
- b) modifica della fascia di collocazione delle posizioni inserite nella propria Area a seguito di intervenute modifiche organizzative e quindi di revisione;
- c) richiesta di istituzione di nuove posizioni organizzative;
- d) richiesta di eventuale soppressione di posizioni organizzative che non sono più coerenti con l'assetto organizzativo;

3. Analisi delle richieste presentate dai dirigenti da parte del Nucleo di valutazione e pesatura da parte del nucleo stesso, applicando il sistema di pesatura della posizione rivisto alla luce del nuovo CCNL;

4. Approvazione da parte del Direttore d'Area o del Dirigente di Servizio competente degli atti di istituzione delle posizioni organizzative e di individuazione degli incarichi da conferire previa analisi degli elementi di cui all'art. 14 c. 2 del CCNL 21/5/2018 sopra declinati, con riferimento ai dipendenti di categoria D presenti nella propria Area o servizio.

Gli incarichi di posizione organizzativa hanno la durata, di norma, di un anno eventualmente prorogabile di un ulteriore anno, qualora siano ancora compatibili con l'assetto organizzativo e le funzioni dell'ente, con le norme, che disciplinano la consistenza dei fondi per la contrattazione integrativa. La proroga potrà implicare una diversa attribuzione della retribuzione di posizione in relazione alla capienza dello specifico budget. In prima applicazione le attribuzioni degli incarichi di posizioni organizzative avranno termine il 31/12/2020.

2) Pesatura e fasce delle posizioni organizzative

L'articolo 15, secondo comma, del CCNL prevede che la graduazione delle posizioni organizzative avvenga sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita, e dell'eventuale esercizio di funzioni delegate dalla dirigenza.

Con l'atto di costituzione del fondo dell'anno 2018 è stato individuato il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione e risultato, in applicazione della disciplina normativa e contrattuale.

Si evidenzia che rispetto al budget complessivo il 15% viene riservato alla retribuzione di risultato. La percentuale potrà essere elevata nel caso di conferimento di incarico ad interim di altra posizione organizzativa, secondo la previsione dell'art. 15 c. 6 del CCNL 21/5/2018. Viene fissata nel 20% del valore economico della retribuzione della posizione organizzativa prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico il valore massimo di incremento della retribuzione di risultato, in relazione alle risultanze del sistema di valutazione. L'incarico interinale può essere affidato esclusivamente nei casi nei quali vi è assenza o riduzione della retribuzione di posizione del titolare o in caso di posizione temporaneamente vacante, compatibilmente con la capienza dello specifico fondo.

Vengono confermate tre fasce e la relativa collocazione in fascia avrà luogo a seconda del seguente punteggio attribuito:

FASCIA A+ uguale o superiore a 380

FASCIA A compreso tra 300 e 379

FASCIA B compreso tra 250 e 299

secondo la metodologia di cui all'allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

Gli importi della retribuzione di posizione facenti capo ad ogni singola fascia sono determinati annualmente rapportando il budget per la retribuzione di posizione al numero delle posizioni istituite per fascia e al peso della singola fascia così articolato:

FASCIA B peso 1

FASCIA A peso 1,28

FASCIA A+ peso 1,70

In ogni caso la retribuzione di posizione non potrà essere inferiore rispetto a quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 21/5/2018 (euro 5.000,00 annui lordi), mediante riduzione proporzionale della retribuzione di posizione delle fasce superiori.

Il punteggio sarà attribuito sulla base della metodologia di cui all'allegato B, che tiene appunto conto dei criteri sopra evidenziati.

La retribuzione di risultato verrà erogata attraverso la ripartizione del plafond destinato a tale istituto, aumentato delle eventuali economie del budget destinato alla retribuzione di posizione, in relazione alla valutazione attribuita e al peso della fascia di appartenenza.

Viene mantenuta l'attuale metodologia di valutazione con l'eccezione della disposizione relativa ai minimi e massimi erogabili in relazione alle modifiche intervenute a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL. Vengono meno le percentuali di premio indicate nel sistema di misurazione e valutazione ed in ogni caso non può essere corrisposta a dipendente che ha conseguito una valutazione inferiore alla sufficienza.

Il Presidente TOMEI GIAN DOMENICO

Originale Firmato Digitalmente

(da compilare in caso di stampa)

Si attesta che la presente copia, composta di n. _____ fogli, è conforme all'originale firmato digitalmente.

Modena, li _____

ALLEGATO A

CRITERIO

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

| FATTORI | 0 Nessuna | 1 Bassa | 2 Media | 3 Alta | punteggio assegnato |
|---|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------|
| n.dipendenti | Fino a 5 collaboratori | Da 6 a 10 collaboratori | Da 11 a 19 collaboratori | Oltre 20 collaboratori | |
| n. figure intermedie e di supporto | oltre 5 | da 3 a 5 | fino a 2 | nessuna | |
| n. processi con riferimento agli obiettivi peg | fino a 2 | da 3 a 4 | da 5 a 7 | oltre 8 | |
| Complessità del coordinamento | | | | | |

CRITERIO

COMPLESSITA' GESTIONALE

| | 0 Nessuna | 1 Bassa | 2 Media | 3 Alta | punteggio assegnato |
|---|--------------|------------|------------|-----------|------------------------|
| gestione del cambiamento (tecnologico, di prodotto, organizzativo) e necessità di promuovere innovazione | | | | | |
| gestione attività intersettoriali | | | | | |
| gestione variabilità di contesto (legislazione, risorse, ...) | | | | | |
| complessità dei processi | | | | | |

CRITERIO

AUTONOMIA GESTIONALE E DECISIONALE

| | 0 Nessuna | 1 Bassa | 2 Media | 3 Alta | punteggio assegnato |
|--|--------------|------------|------------|-----------|------------------------|
| responsabilità di coordinamento progetti/gruppi di lavoro | | | | | |
| intensità delle relazioni esterne/interne | | | | | |
| responsabilità di gestione delle relazioni interne/esterne | | | | | |
| responsabilità dei documenti in uscita dalla U.O.(firma) anche in relazione a deleghe dirigenziali | | | | | |
| discrezionalità decisionale | | | | | |

CRITERIO

STRATEGICITA'

| | 0 Nessuna | 1 Bassa | 2 Media | 3 Alta | punteggio assegnato |
|---|--------------|------------|------------|-----------|------------------------|
| gestione attività/erogazione servizi strategici per l'Ente | | | | | |

CRITERIO

PROFESSIONALITA'

| | 0 Nessuna | 1 Bassa | 2 Media | 3 Alta | punteggio assegnato |
|---|--------------|------------|------------|-----------|------------------------|
| grado di competenza specialistico/professionale richiesto | | | | | |
| flessibilità nella gestione del proprio orario di lavoro | | | | | |

totale



Provincia
di Modena

Atto n. 73 del 16/05/2019

Oggetto: AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE –
DETERMINAZIONE CRITERI.

Pagina 1 di 1

ATTO DEL PRESIDENTE

L'Atto del Presidente n. 73 del 16/05/2019 è pubblicato all'Albo Pretorio di questa Provincia, per quindici giorni consecutivi, a decorrere dalla data sotto indicata.

Modena, 16/05/2019

L'incaricato alla pubblicazione
PIPINO ANGELA

Originale firmato digitalmente