

## **AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE REGOLAMENTO**

(Gli articoli della seguente disciplina integrano il Regolamento  
di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente)

### Norme di riferimento

Nuovo ordinamento professionale:

- art. 8 (area delle posizioni organizzative)
- art. 9 (conferimento e revoca degli incarichi)
- art. 10 (retribuzione di posizione e di risultato)
- art. 16, comma 2, lett. b) (valutazione delle posizioni organizzative e graduazione delle funzioni)

### **Art. 1'**

#### **Istituzione**

La Comunità Montana di Valle Camonica, applicando la disciplina degli artt. 8 e ss. del CCNL 31\3\1999, istituisce l'area delle posizioni organizzative in corrispondenza di funzioni a cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi, formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato con il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, con la determinazione della dotazione organica dell'Ente e secondo le modalità definite nel presente Regolamento.

### **Art. 2**

#### **Conferimento degli incarichi**

Gli incarichi ai Responsabili dei Servizi formalmente individuati, che non rivestono la qualifica dirigenziale, sono conferiti dal Direttore Generale.

La metodologia di valutazione dei responsabili degli uffici e dei servizi e la graduazione delle singole posizioni, al fine della attribuzione delle correlate retribuzioni (posizione e risultato), sono materia di concertazione con le rappresentanze sindacali.

Il conferimento dell'incarico dà automaticamente titolo alla corresponsione della retribuzione di posizione.

### **Art. 3**

#### **Contenuti delle posizioni di lavoro**

I Responsabili degli uffici e dei servizi formalmente individuati svolgono la loro attività con l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato conformemente ai compiti loro assegnati dalla legge e dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

## **Art. 4**

### **Requisiti**

L'incarico di Responsabile può essere conferito solo al personale inquadrato nella Cat. D; l'incarico può essere conferito anche a personale in servizio a part time.

L'incarico di Responsabile può essere attribuito dal Direttore Generale a personale al di fuori della dotazione organica eventualmente assunto attraverso la stipula di un contratto a tempo determinato secondo le modalità e con i limiti definiti nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e dalle norme vigenti in materia.

## **Art. 5**

### **Criteri**

Per l'attribuzione degli incarichi si terrà conto dei seguenti criteri:

- collocamento nella categoria D, nell'ambito della dotazione organica dell'Ente;
- effettivo svolgimento delle funzioni di cui all'art. 8 del CCNL in data 31.03.1999, nei limiti di quelle attivate dall'Ente;
- coordinamento di strutture complesse in termini di unità organizzative ad esse preposte;
- complessità dei procedimenti di competenza, caratterizzati da elevato grado di autonomia e responsabilità;
- attitudine ad assumere la responsabilità connessa con le funzioni da svolgere.

## **Art. 6**

### **Durata dell'incarico**

La durata massima dell'incarico di Responsabile di area di posizione organizzativa non può eccedere quella del mandato del Presidente.

Il rinnovo deve essere formalizzato con le stesse modalità previste per la prima attribuzione; scaduto l'incarico il soggetto che lo ricopriva permane in esso mantenendo i relativi diritti economici e giuridici in essere sino al conferimento del nuovo incarico

## **Art. 7**

### **Revoca dell'incarico**

Il Direttore Generale può revocare, con provvedimento scritto e motivato, l'incarico di Responsabile al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- a) intervenute e giustificate necessità di mutamenti organizzativi;
- b) risultati negativi oggetto di specifico accertamento del nucleo di valutazione;
- c) inosservanza delle direttive impartite dal Presidente, dal Consiglio Direttivo o dall'Assessore di riferimento;
- d) per responsabilità particolarmente grave e reiterata.

L'atto di revoca dovrà essere motivato ed in particolare, per la lett. b) dovranno puntualmente indicarsi i risultati non conseguiti tra quelli rientranti nell'ambito degli obiettivi assegnati al Responsabile anche con riferimento agli indici e standard predefiniti; per l'ipotesi di cui alla lett. c)

del comma 1 del presente articolo dovranno essere puntualmente indicate le direttive formalmente impartite e la loro inosservanza.

Automaticamente con la revoca dell'incarico il dipendente è riassegnato alle funzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza, con conseguente perdita della retribuzione di posizione a far data dal giorno successivo a quello dell'atto formale di revoca. Per il riconoscimento della retribuzione di risultato varrà la valutazione effettuata a consuntivo dal nucleo di valutazione.

## **Art. 8**

### **Valutazione dei risultati**

I risultati dell'attività dei responsabili in ordine al perseguimento degli obiettivi assegnati e negoziati sono valutati annualmente dal nucleo di valutazione, secondo criteri, procedure, tempi e modalità, eventualmente proposti dallo stesso nucleo e approvati dal Consiglio Direttivo.

Il procedimento di valutazione si concluderà come segue:

- valutazione provvisoria a cura del nucleo di valutazione, che se positiva, si tramuterà direttamente in valutazione definitiva.
- In caso contrario seguiranno le fasi di seguito indicate:
  - comunicazione della valutazione provvisoria negativa o solo parzialmente positiva all'interessato (non si dà luogo alla corresponsione di retribuzione di risultato);
  - acquisizione in contraddittorio entro 20 giorni delle controdeduzioni dell'interessato.
  - comunicazione della valutazione definitiva.

## **Art. 9**

### **Retribuzione di posizione e di risultato**

Ai Responsabili viene corrisposta una retribuzione di posizione e di risultato secondo le modalità definite nel CCNL 31\3\1999 e nella presente disciplina dalla data di nomina da parte del Direttore Generale.

La retribuzione di posizione è correlata ad una graduazione secondo i seguenti indicatori:

- peso dell'area per l'Amministrazione in rapporto alla programmazione complessiva ed ai singoli obiettivi;
- collocazione nella struttura in rapporto anche alla interdisciplinarietà delle competenze;
- dimensioni organizzative;
- complessità gestionale;
- secondo i coefficienti indicati nell'allegato prospetto.

La retribuzione di risultato sarà erogata a consuntivo su valutazione formulata dal nucleo di valutazione.

La retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le indennità previste dal vigente CCNL; assorbe altresì tutte le competenze accessorie compreso il compenso per il lavoro straordinario.

Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore alle competenze accessorie e alle indennità assorbite ai sensi del comma 4 riferite all'anno precedente alla prima attribuzione della retribuzione di posizione e risultato.

Le indennità previste dal presente articolo non assorbono gli incentivi di cui alla disciplina dell'art. 18 della legge 109/94.

## **Art. 10**

### **Orario di lavoro**

I titolari della retribuzione di posizione e di risultato sono tenuti al rispetto dell'orario minimo di lavoro contrattuale. L'articolazione dell'orario di lavoro dovrà comunque essere funzionale all'orario di servizio e al raggiungimento degli obiettivi stabiliti. L'orario di lavoro dovrà altresì tener conto delle esigenze di presenza legate al rapporto con l'esterno (ricevimento pubblico) e al rapporto con il restante personale. Ferie e permessi dovranno essere autorizzati dal Direttore Generale.

## **Art. 11**

### **Rifiuto incarico**

Il dipendente di categoria D può rifiutare la nomina a Responsabile, senza incorrere in sanzioni disciplinari quando:

- il Direttore Generale nella nomina non abbia rispettato i requisiti stabiliti dall'art. 4 con particolare riferimento ai requisiti professionali;
- la natura degli obiettivi e la tipologia dei programmi sono inconciliabili con le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate o generici e dettagliati in modo insufficiente;
- la retribuzione di posizione riconosciuta sia inferiore al minimo contrattuale o, se superiore al minimo, inferiore al trattamento accessorio in godimento;

Il rifiuto dell'incarico da parte del Responsabile deve derivare da atto scritto e motivato.

A seguito dell'eventuale rifiuto dell'incarico, il Direttore Generale, con ulteriore e motivato atto di nomina può riconfermare l'incarico assegnato che deve essere accompagnato, nella fattispecie, da apposito ordine di servizio.

## **Art. 12**

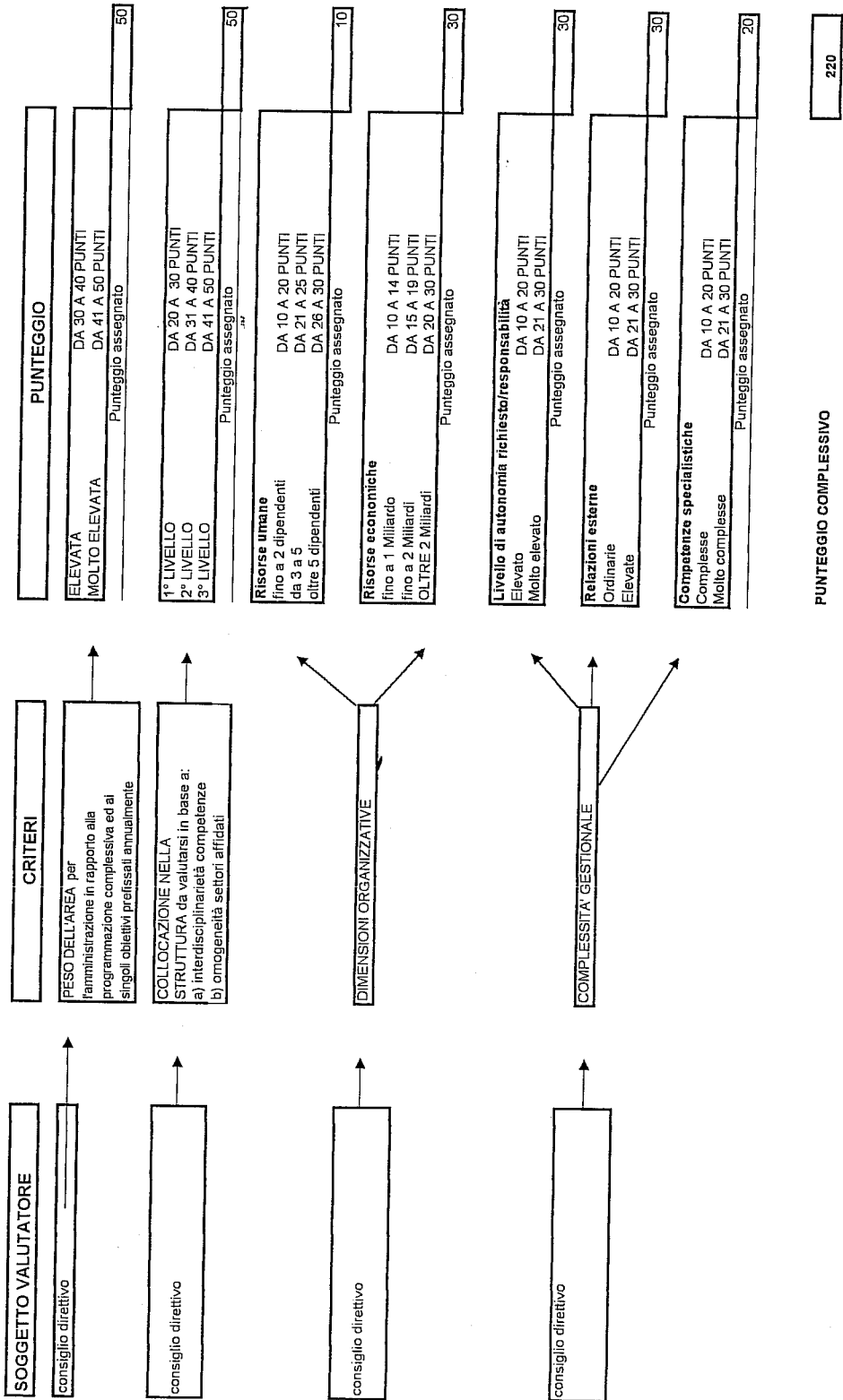
### **Assenza del Responsabile**

In caso di assenza del Responsabile con diritto alla conservazione del posto, le funzioni possono essere transitoriamente assegnate secondo le modalità definite nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e nei precedenti artt. 2 e 4.

L'esercizio temporaneo di dette funzioni non attribuisce il diritto alle assegnazione definitiva delle stesse, ma soltanto il diritto di percepire la retribuzione di posizione e di risultato proporzionale alla durata dell'incarico.

Posizione Organizzativa: RESPONSABILE SERVIZIO GESTIONI ASSOCIATE E ATTIVITA' PRODUTTIVE

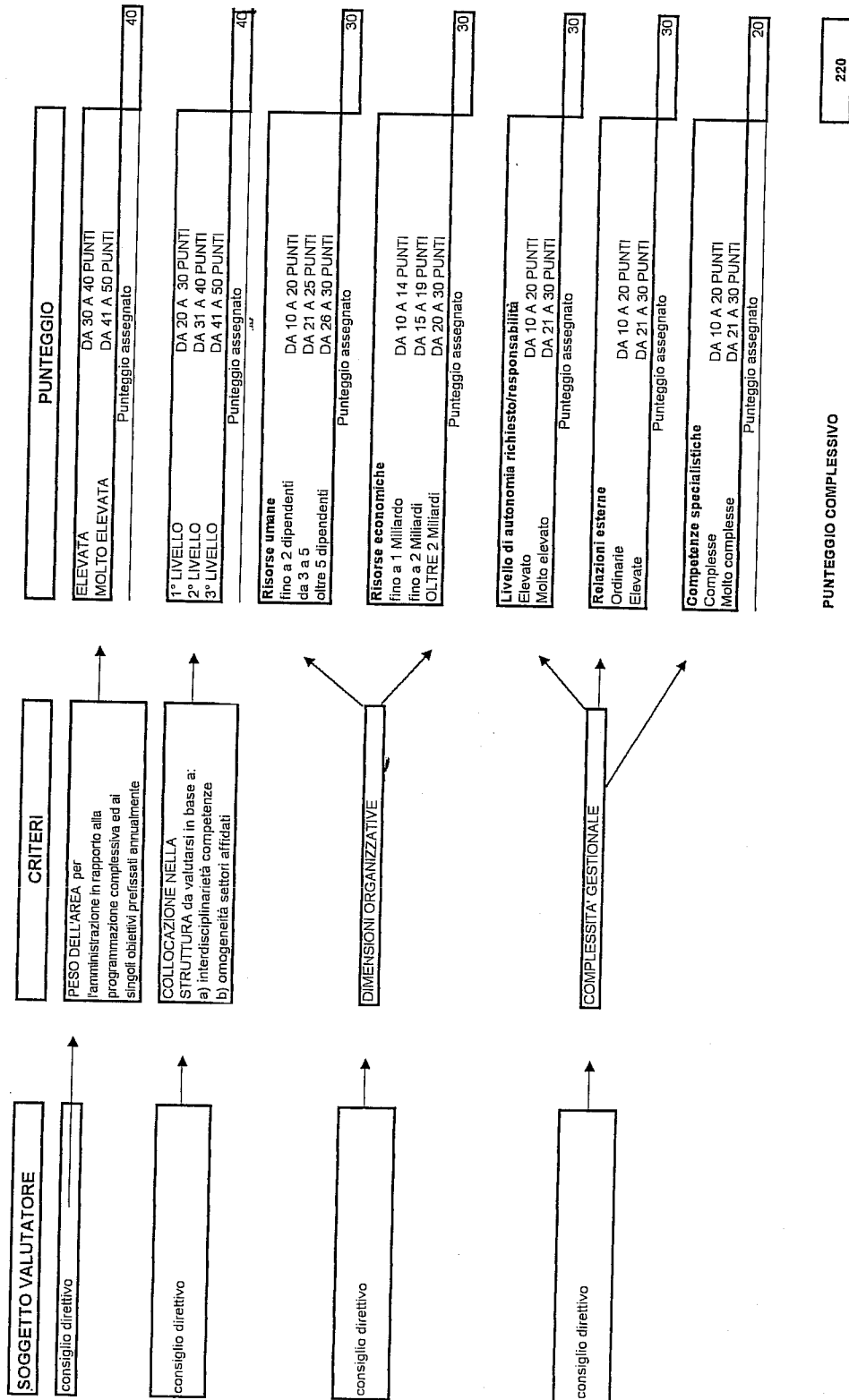
Assegnazione retribuzione di posizione



INDENNITA' L. 22.000.000

Posizione Organizzativa: RESPONSABILE SERVIZIO UFFICIO TECNICO E LAVORI PUBBLICI

Assegnazione retribuzione di posizione



Posizione Organizzativa: RESPONSABILE SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO

Assegnazione retribuzione di posizione

SOGGETTO VALUTATORE		CRITERI		PUNTEGGIO	
consiglio direttivo		PESO DELL'AREA per l'amministrazione in rapporto alla programmazione complessiva ed ai singoli obiettivi prefissati annualmente		ELEVATA MOLTO ELEVATA	DA 30 A 40 PUNTI DA 41 A 50 PUNTI
				Punteggio assegnato	
				40	
consiglio direttivo		COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA da valutarsi in base a: a) interdisciplinarietà competenze b) omogeneità settori affidati		1° LIVELLO 2° LIVELLO 3° LIVELLO	DA 20 A 30 PUNTI DA 31 A 40 PUNTI DA 41 A 50 PUNTI
				Punteggio assegnato	
				45	
consiglio direttivo				Risorse umane fino a 2 dipendenti da 3 a 5 oltre 5 dipendenti	DA 10 A 20 PUNTI DA 21 A 25 PUNTI DA 26 A 30 PUNTI
				Punteggio assegnato	
				25	
		DIMENSIONI ORGANIZZATIVE		Risorse economiche fino a 1 miliardo fino a 2 miliardi OLTRE 2 miliardi	DA 10 A 14 PUNTI DA 15 A 19 PUNTI DA 20 A 30 PUNTI
				Punteggio assegnato	
				30	
consiglio direttivo				Livello di autonomia richiesta/responsabilità Elevato Molto elevato	DA 10 A 20 PUNTI DA 21 A 30 PUNTI
				Punteggio assegnato	
				30	
		COMPLESSITA' GESTIONALE		Relazioni esterne Ordinarie Elevate	DA 10 A 20 PUNTI DA 21 A 30 PUNTI
				Punteggio assegnato	
				30	
				Competenze specialistiche Complesse Molto complesse	DA 10 A 20 PUNTI DA 21 A 30 PUNTI
				Punteggio assegnato	
				20	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO				220	

INDENNITA' L. 22.000.000