

SISTEMA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

A. Contenuto degli incarichi di Posizioni Organizzativa

- ✓ L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:
- ✓ responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;
- ✓ direzione e gestione funzionale del personale, se assegnato;
- ✓ gestione delle risorse economiche e strumentali, se assegnate;
- ✓ predisposizione dei relativi atti e delle proposte di determinazioni;
- ✓ l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Dirigente.
- ✓ Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con il Dirigente di riferimento, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

B. Criteri di graduazione delle Posizioni Organizzative.

- ✓ La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che arriva sino ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.
- ✓ La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro, gli importi di cui sopra sono erogati in proporzione al tempo di lavoro effettivo prestato.
- ✓ Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva la quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
- ✓ Il giudizio viene svolto su una serie di indicatori quali:
 - Dotazione Organica;
 - Complessità organizzativa;
 - Complessità procedimenti;
 - Risorse in bilancio;
 - Grado di responsabilità e rischio;
 - Relazioni interne esterne;
 - Grado di controllo;
 - Strategicità.
- ✓ In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore per ciascun fattore di valutazione.

- ✓ L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato.
- ✓ Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance. Nella definizione delle quote percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.
- ✓ In caso di convenzione l'ente che riceve il dipendente titolare di posizione organizzativa in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione del 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.

C. Graduatoria, monitoraggio e modifica delle pesature delle PO.

1. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni dirigenziali e posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza della Direzione Generale.

PESATURA:

	Risorse umane previste in dotazione organica	Valore in riferimento al numero di risorse umane assegnato al coordinamento della Posizione.
	Complessità organizzativa	Valore in riferimento alla complessità organizzativa dell'incarico.
	Complessità dei procedimenti	Valore in riferimento alla complessità organizzativa dell'incarico.
Dimensione organizzativa	Valore delle risorse di bilancio	Valore delle risorse gestite direttamente in entrata e uscita.
Complessità	Grado di	Valore basato sull'autonomia

gestionale	autonomia decisionale riconosciuta alla PO	decisionale delegata dal dirigente.
	Grado di rischio e responsabilità	Valore legato al rischio tra Basso, Medio ed Alto
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Incidenza delle relazioni interne ed esterne sull'incarico assegnato
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di funzioni manageriali delegate dal dirigente
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Valore legato al peso degli obiettivi strategici indicati dall'Ente nei documenti programmatori.

2. All'esito dell'Istruttoria vengono definite minimo due fasce di indennità di retribuzione suddivise per responsabilità e importo della retribuzione (di posizione e risultato).