



Comune di Copparo
Provincia di Ferrara

Regolamento

CRITERI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE-CONFERIMENTO REVOCA-VALUTAZIONE

Approvato con delibera di G.C. n. 66 del 27-01-2005

PREMESSA

In applicazione della disciplina di cui all'art. 8-9-10 CCNL del personale di comparto Regioni ed Enti Locali 31/3/99 viene istituita all'interno del Comune di Copparo l'Area delle Posizioni Organizzative (APO). Al fine di sviluppare correttamente una riorganizzazione coerente con gli indirizzi contenuti nel programma di legislatura 2004/2009, i dipendenti individuati dovranno assumere un ruolo di attiva partecipazione e responsabilità.

FINALITA'

Consentire la delega di una parte di responsabilità gestionali e formali dai dirigenti ad alcuni funzionari, affinché gli stessi dirigenti possano più ampiamente dedicarsi a quelle attività che gli sono proprie: analisi dei bisogni, analisi dell'utenza, pianificazione e controllo degli interventi, ecc. per recuperare la dirigenza a compiti propri, laddove esse è invece impegnata dalla gestione quotidiana.

Riconoscere l'apporto delle figure professionali che svolgono funzioni di programmazione gestionale, supporto di consulenza professionale specifica trasversale ai settori.

RUOLO DELLE AREE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Le aree di posizione organizzativa possono assumere i ruoli di:

- a) “capo intermedio” con funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo dei funzionari e del personale direttamente coinvolti nei processi di produzione ed erogazione dei servizi, sulla base di indirizzi espressi dal dirigente;
- b) coordinatore/integratore di professionalità in funzione del perseguimento degli obiettivi o della produzione/erogazione di servizi, soprattutto nel caso di funzioni trasversali o di settori dove al dirigente sono attribuite funzioni molto più ampie e diversificate;
- c) responsabile di funzioni specifiche di durata limitata o di gestione di specifici progetti previsti negli atti di programmazione gestionale;
- d) controllo di processi operativi dai quali scaturiscono i prodotti/servizi che vengono erogati ai cittadini ed alle imprese, controllo della qualità del servizio e proposta delle azioni di miglioramento del sistema di erogazione del servizio;
- e) elaborazione proposte di miglioramento negli ambiti di propria competenza, sviluppando nuovi modelli per la realizzazione più efficace ed efficiente dei prodotti e dei servizi

INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il Sindaco sulla base delle finalità e dei ruoli sopra definiti, annualmente, in relazione agli obiettivi da attuare, tenuto conto delle risorse definite nella contrattazione decentrata, definisce quante posizioni organizzative da assegnare con l'indicazione dei settori di riferimento.

GRADUAZIONE DELLE AREE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'importo della retribuzione di posizione è stabilita nei limiti previsti dai vigenti CCNL e la graduazione della suddetta retribuzione tiene conto dei seguenti parametri:

PARAMETRI OGGETTIVI

- 1) Complessità dell'unità Operativa a cui fa capo la posizione organizzativa (totale personale assegnato alle posizioni rapportato al personale individualmente gestito) : peso 50%

- 2) Quantità di Budget assegnato e gestito sia in entrata che in uscita o responsabilità su una quota di bilancio del settore di riferimento (totale budget assegnato alle posizioni rapportato al budget individualmente gestito): peso 50%

PARAMETRI SOGGETTIVI

- 3) Responsabilità (deleghe assegnate): peso 50%
- 4) Autonomia (capacità di gestire i progetti e le funzioni assegnate, proposte di miglioramento, attività di supporto e di consulenza trasversale all'Ente): peso 50%

INCARICO

Gli incarichi vengono conferiti, con decreto dal Dirigente di riferimento, tenendo conto;

- curriculum professionale e formativo
- esperienza maturata all'interno dell'Ente in termine di partecipazione al raggiungimento di particolari obiettivi
- capacità organizzativa- autonomia e responsabilità.

Gli incarichi dovranno indicare gli obiettivi da conseguire nonché gli elementi sulla cui base verrà effettuata la valutazione annuale dei risultati ai sensi dell'art. 9 4^a comma CCNL 31/3/99.

Il rinnovo dell'incarico è vincolato al raggiungimento di un punteggio finale di almeno 60.

Il trattamento economico è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato con l'assorbimento di tutte le competenze accessorie e di tutte le indennità di cui all'art. 17 CCNL 1/4/99 con l'eccezione degli incentivi ex art. 18 legge 109/94.

I Dirigenti interessati, a seguito di un momento collegiale, coordinato dal Segretario Generale, provvederanno alla suddivisione del fondo complessivo in quote destinate al fondo per la posizione quote destinate al risultato e a definire proporzionalmente le quote percentuali dell'indennità di posizione di ogni titolare di posizione organizzativa.

INDENNITA' DI RISULTATO

La valutazione del risultato raggiunto sarà effettuata o alla scadenza dei progetti assegnati o entro il 31/1 dell'anno successivo, dal Dirigente di riferimento con rilascio di apposita attestazione.

Per remunerare il risultato in relazione a quanto attestato dal Dirigente interessato si fissano fasce di percentuali che andranno applicate all'indennità di posizione:

- Risultato non raggiunto o punteggio inferiore a 60 punti: Indennità di risultato pari al 10%
- Punteggio pari a 60 punti: Indennità di risultato pari al 10% dell'indennità di posizione
- Punteggi superiori a 60 si procederà a proporzionare la quota dell'indennità di risultato spettante tenuto conto dei punteggi complessivi e del relativo fondo.

L'eventuale somma del fondo per l'indennità di risultato non assegnata sarà riportata all'anno successivo per finanziare lo stesso fondo.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento al Contratto Nazionale.