

# UNIONE DEI COMUNI DEL MIRANESE

Martellago, Mirano, Noale, Salzano, Santa Maria di Sala, Spinea  
PROVINCIA DI VENEZIA

Allegato sub a)

## REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE



Approvato in Giunta Unione con deliberazione n. 18 del 5/06/2015

## **ART. 1- ARTICOLAZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

1. L'assetto strutturale dell'Unione è articolato in Settori e Servizi di diversa entità e complessità, ordinati, di norma, per funzioni omogenee e finalizzati allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici.
2. La Giunta, su proposta del responsabile delle risorse umane, definisce la macro-organizzazione dell'ente finalizzata a realizzare le strategie connesse alle politiche di governo, individuando i Settori e i Servizi di particolare rilevanza e stabilendone le relative funzioni;
3. Il Presidente dell'Unione individua il personale da incaricare in posizione organizzativa. Tale articolazione rimane invariata fino ad espressa modifica da adottarsi con atto di indirizzo della Giunta, sulla scorta di sopravvenute esigenze funzionali e/o organizzative.

## **ART. 2 - SETTORI**

1. Il Settore è l'articolazione organizzativa di massima dimensione a cui sono riconducibili competenze anche eterogenee tra loro combinate in funzione del migliore conseguimento degli obiettivi e dei programmi dell'Ente e costituisce il livello di ottimale organizzazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali.
2. Il Settore è affidato alla responsabilità gestionale, di coordinamento e di controllo di una posizione organizzativa.

## **ART. 3 COMANDANTE**

1. In sede di prima applicazione del presente regolamento, il Settore che sarà ricoperto dalla P.O. con funzioni di Comandante, è assegnatario delle seguenti funzioni:
  - gestione del budget di spesa per l'anno 2015, come approvato dalla GU con il Piano esecutivo di gestione;
  - coordinamento di tutti i settori in cui si articolano le funzioni della polizia locale e della protezione civile settori.
2. Per la complessità relativa alla fase di avvio dell'Unione, il Settore in cui è incardinato il Comandante, per gli effetti di cui al successivo art. 5, viene valorizzato nella misura massima di punti 100.

#### ART. 4 - SERVIZI

1. Il Servizio rappresenta l'articolazione organizzativa caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.
2. Il Servizio costituisce, di norma, un'articolazione del Settore preposto alla gestione di attività a rilevante complessità organizzativa, o a forte caratterizzazione specialistica, in un ambito definito di discipline o materie, per fornire servizi rivolti sia all'interno sia all'esterno dell'Ente.

#### ART. 5 - DEFINIZIONE DELLA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

1. Il Direttore generale o in sua assenza, il Segretario dell'Unione, prima di avviare la selezione di cui al successivo art. 7, attribuisce un punteggio alla complessità organizzativa dei Settori, sulla base dei criteri di seguito indicati. La complessità organizzativa è riferibile dall'organigramma e dagli atti programmatici approvati.

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA DEI SETTORI		
INDICATORE	CRITERIO	RANGE PUNTEGGIO
dimensione organizzativa	coordinamento e controllo di Servizi	DA 10 A 20
procedimenti e/o progetti gestiti	complessità	DA 10 A 20
complessità gestionale	autonomia decisionale	DA 10 A 20
	grado di rischio e responsabilità	DA 10 A 20
	competenze professionali e tecniche richieste	DA 10 A 20

2. Il punteggio così assegnato viene proposto alla Giunta dell'Unione che lo approva con propria deliberazione. La conseguente retribuzione di posizione, di cui all'art. 10 del CCNL 31/03/1999, da corrispondere al personale incaricato in posizione organizzativa a dirigere i Settori potrà variare da un minimo di 5.164,57 Euro (su 12 mesi) per il punteggio minimo realizzabile pari a 50, ad un massimo di 12.911,42 Euro (su 12 mesi) per un punteggio massimo realizzabile pari a 100.

3. Per i Settori Affari generali e Amministrazione Finanziaria, in sede di prima applicazione, si procede mediante l'impiego di personale dipendente dei comuni partecipanti in posizione di comando/distacco parziale, senza oneri aggiuntivi per l'Unione.

## **ART. 6 - INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Le posizioni organizzative dell'Unione possono essere individuate in quelle particolari posizioni che richiedono:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa. Per particolare complessità, si intende sia una complessità di tipo organizzativo e quindi dimensionale e relazionale, sia relativa alle materie ed agli ambiti di competenza, nonché relativamente alla gestione affidata rispetto agli obiettivi da conseguire.

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, anche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;

c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

2. Le suddette posizioni organizzative sono caratterizzate dalla assunzione diretta di responsabilità di prodotto, di processo e di risultato.

## **ART. 7 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Il Direttore generale o, in sua assenza, il segretario dell'Unione, a seguito dell'approvazione da parte della Giunta dell'Unione del punteggio assegnato alla complessità organizzativa dei Settori, pubblica sul sito istituzionale un apposito avviso rivolto al personale interno, al fine di acquisire eventuali candidature per la direzione dei Settori che compongono la struttura organizzativa dell'Unione. In sede di prima applicazione l'incarico in Posizione organizzativa scade il 31/12/2015. Esperita la pubblicità, il Presidente dell'Unione individua, tra il personale che ha fatto pervenire la relativa domanda, i dipendenti da incaricare in P.O. sulla base delle capacità di leadership desumibili dalle attitudini, dalla propensione al lavoro per obiettivi e dai requisiti professionali e culturali.

2. Le attitudini si desumono:

- dall'anzianità di servizio nelle funzioni di polizia locale;

- dalla qualifica e attribuzione delle funzioni di comandante del corpo o di responsabile del servizio di polizia locale senza demerito;

- dal superamento di concorsi pubblici;

- dai titoli acquisiti nell'ambito delle funzioni direttive;

- dagli avanzamenti di carriera;

3. La propensione al lavoro per obiettivi, intesa come la capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impegno di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie) disponibili per il raggiungimento degli obiettivi, si desume dalla media della valutazione annuale conseguita nell'ultimo biennio;

4. I requisiti culturali e professionali posseduti si desumono dal curriculum presentato e riguardano:

- il titolo di studio;

- i corsi di formazione, aggiornamento e riqualificazione, con esame di profitto, inerenti l'ambito delle funzioni della polizia locale e della protezione civile o materie riguardanti l'organizzazione, la gestione delle risorse umane, gli approcci organizzativi sulla gestione dei servizi;

- l'attività di coordinamento svolta;

5. Gli incarichi possono essere revocati nei seguenti casi:

- in caso di risultati negativi per valutazione individuale conseguita inferiore del 35% rispetto alla media di tutte le altre migliori valutazioni del personale incaricato in PO;

- in caso di mutamenti organizzativi che portino alla soppressione della posizione organizzativa.

La revoca avviene con provvedimento motivato del Presidente dell'Unione.

#### **ART. 8 CRITERI PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO**

All'indennità di posizione si aggiunge l'indennità di risultato, nei limiti fissati nel provvedimento di nomina, tra gli importi minimi e massimi previsti dal contratto nazionale di lavoro e sulla base degli esiti della misurazione e valutazione delle performance ottenuti in applicazione della metodologia di valutazione.

