



REGOLAMENTO

SISTEMA PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1 – Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli art. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un'area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Montelupo Fiorentino, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", preveda la responsabilità di un'unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (art. 13, lettera a) del CCNL 2018), in linea con il regolamento di organizzazione dell'ente e con l'organigramma aggiornato di individuazione dei Responsabili.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento.

Art. 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti:
 - 1) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni altamente favorevoli delle prestazioni sulla base del sistema di valutazione vigente;
 - 2) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo deroghe che dovranno essere eccezionali e specificatamente motivate per iscritto;
 - 3) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla sospensione negli ultimi tre anni,
 - 5) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

Art. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

1. Il conferimento degli incarichi di PO è sempre preceduto da un avviso esplorativo trasmesso al personale dipendente, finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, eccezione fatta per il caso in cui non siano oggettivamente riscontrabili possibili altri soggetti titolati.
2. In caso di pluralità di domande sarà effettuato dai candidati un colloquio con il Sindaco e con il Segretario comunale.
3. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione dell'attinenza al profilo professionale, dei requisiti professionali e culturali, della conoscenza del quadro giuridico e tecnico di riferimento, delle attitudini e capacità nella gestione del personale, delle capacità relazionali e di *problem solving*, dell'esperienza acquisita valutata anche sulla base del modello organizzativo, dell'aspetto motivazionale e della capacità di elaborazione e coordinamento di progetti innovativi o complessi.
4. La decisione viene formalizzata con un verbale che illustra le motivazioni della scelta e gli

eventuali problemi inerenti la mobilità interna.

5. L'incarico di posizione organizzativa è conferito con decreto sindacale, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

Art. 4 Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di una eventuale valutazione non soddisfacente della performance.

2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato con permanenza del dipendente nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 5 Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/201/, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

– gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.
- eventuale indennità ad personam, "commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali", nei casi in cui il titolare di posizione organizzativa sia assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1 del Dlgs 267/2000, come previsto dal comma 3 dello stesso articolo, previa apposita decisione approvata dalla giunta comunale nei limiti delle risorse di bilancio disponibili.

Art. 6 Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e nei suoi diversi aspetti di professionalità, autonomia e complessità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

Art. 7 Soggetti e funzioni

1. Il Nucleo di valutazione compila, con la collaborazione dell'Ufficio Personale una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O., **allegato A** al presente regolamento, con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Segretario comunale supporta il Nucleo di valutazione nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione e criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La valutazione del punteggio relativo alla rilevanza strategica della posizione è rimessa alla valutazione e approvazione definitiva da parte della Giunta.
4. La Giunta approva con proprio atto la pesatura complessiva, così come proposta dal Nucleo di Valutazione, con eventuale possibile rimodulazione solo in ordine alla strategicità della stessa.

Art. 8 Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Per la definizione del grado di complessità dei servizi o dei presidi così individuati, si tiene conto dei seguenti criteri inerenti le caratteristiche organizzative e gestionali:

1) Complessità direzionale:

- a) complessità gestionale: complessità del processo decisionale, risorse finanziarie gestite, impatto e riflessi economici sul bilancio dell'ente;
- b) complessità relazionale esterna ed interna: rapporti con il cittadino, gli operatori economici e le altre istituzioni, entità e complessità del personale gestito;
- c) complessità professionale: possesso di requisiti e abilitazioni specifiche e responsabilità formali.

2) Rilevanza strategica della posizione

Il parametro prende in considerazione l'importanza strategica del servizio rispetto al programma di mandato dell'amministrazione.

Il peso assegnato al criterio della complessità direzionale è di 60 su 100 (30 punti lett. a, 15 punti lett. b e 15 punti lettera c), mentre la rilevanza strategica vale un peso di 40 su 100.

2. La graduazione delle posizioni organizzative è approvata dalla Giunta comunale, previa proposta del Nucleo di Valutazione. La stessa giunta definisce gli importi delle singole retribuzioni di posizione, sulla base della graduazione e tenuto conto dei limiti previsti e delle risorse finanziarie disponibili.

3. Per definire il valore economico delle posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse annualmente disponibili, si dovrà applicare un sistema di corrispondenza diretta tra punteggio attribuito e retribuzione.

4. L'ufficio personale individua il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione.

5. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 7 applica i criteri di cui al presente articolo per ciascuna P.O. Per ogni criterio è assegnato un punteggio e i punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O.

6. L'ufficio personale effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna P.O. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando così il peso economico specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna P.O. è parametrato al budget disponibile di cui al precedente comma 2.

7. Nel caso in cui l'importo della posizione organizzativa risultante sia inferiore al valore minimo (5.000 euro) e massimo (16.000 euro) previsto dal CCNL 2018, sarà attuato un correttivo per allineare gli importi ai parametri previsti.

Art. 9- Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale e salvo disposto diversamente, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
 - l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
2. al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti corrispondono con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione del 30% della stessa, da ripartirsi equamente tra i diversi soggetti.

Art. 10 Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.
3. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina sulla valutazione della performance.
4. Il Comune di Montelupo Fiorentino destina a tale voce una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni organizzative previste.
5. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Nucleo di valutazione, sulla base del raggiungimento degli obiettivi del PEG, in riferimento ai tre livelli teorici pari al 10, al 15 e al 20% delle indennità di posizione assegnate.

Art. 11 Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale sarà definita di volta in volta dalla Giunta comunale, sulla base della particolare complessità delle attività nonché del livello di responsabilità connessi all'incarico, nei limiti delle risorse disponibili di bilancio dell'ente.

Art. 12 Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e troverà completa applicazione per gli incarichi conferiti a partire dalla prossima loro attribuzione. Quanto ai risultati del nuovo iter procedurale di pesatura, le nuove indennità riparametrate saranno riconosciute dal mese di giugno 2019, non appena approvate in via definitiva dalla giunta dell'ente.