

REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1 – OGGETTO.

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione, i criteri e le modalità di conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative del Comune di Monteriggioni.
2. Il presente regolamento va ad integrare e modificare, per le parti incompatibili, il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
3. Con il presente regolamento viene data attuazione alle disposizioni del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 21.05.2018 e in particolare a quanto previsto all'art.13 e seguenti in ordine alla disciplina delle posizioni organizzative.

Art. 2 – AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

1. I Responsabili delle Aree in cui è articolata la struttura dell'Ente sono titolari di posizione organizzativa. Pertanto il conferimento dell'incarico di Responsabile di Area comporta il conferimento della titolarità della relativa posizione organizzativa, il cui valore è determinato all'esito della graduazione disciplinata al successivo art. 6.
2. Gli incarichi sono riservati al personale appartenente alla categoria D, salvo quanto previsto al successivo art.9.

Art. 3 – NOMINA DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

1. I Responsabili di Area sono nominati con decreto del Sindaco ai sensi dell'art. 109, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.
2. Ai fini del conferimento dell'incarico il Sindaco prende in considerazione i dipendenti in servizio presso l'Ente appartenenti alla categoria D, individuando i soggetti da nominare con il ricorso ai seguenti criteri:
 - a) professionalità e competenza valutata in base ai titoli di studio posseduti e all'esperienza acquisita e alle capacità dimostrate nello svolgimento del servizio;
 - b) valutazione della performance conseguita nell'ultimo triennio;
 - c) capacità di direzione e coordinamento dei colleghi e dei collaboratori e attitudine alla creazione di un ambiente di lavoro non conflittuale e idoneo al conseguimento dei risultati prefissati;
 - d) capacità di interazione nell'ambito dell'organizzazione del Comune, con attitudine alla collaborazione intersettoriale;
 - e) propensione al lavoro per obiettivi.
4. Nel decreto di nomina vengono indicati:
 - la graduazione della posizione organizzativa ed il relativo valore economico determinati ai sensi dell'art. 6;
 - la durata dell'incarico.

5. Gli incarichi sono conferiti per un minimo di un anno e per un massimo di tre anni e comunque per un periodo non superiore a 120 giorni decorrenti dalla scadenza del mandato del Sindaco in carica.

6. Gli incarichi che vengono a scadere contestualmente al mandato del Sindaco sono prorogati di diritto per 120 giorni decorrenti dalla proclamazione del Sindaco neo-eletto, che può comunque procedere alle nuove nomine anche prima della scadenza del termine prorogato, abbreviandone così la durata. Resta comunque fermo il termine massimo di durata triennale degli incarichi sopra indicato.

Art. 4 – RINNOVO E REVOCA DELL’INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

1. Il pregresso conferimento di un incarico di posizione organizzativa non conferisce alcun diritto al rinnovo dello stesso oltre la scadenza.

2. Fermo quanto stabilito al comma precedente, gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati senza limite nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di una valutazione negativa della performance individuale. Prima di procedere alla revoca, disposta con decreto del Sindaco, vengono acquisite in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, eventualmente assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.

4. La revoca dell’incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 5 – TRATTAMENTO ECONOMICO.

1. Il trattamento economico accessorio dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste contrattualmente, salvi i compensi aggiuntivi disciplinati dall’art.18 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018 e da eventuali successive disposizioni normative o contrattuali.

2. La retribuzione di posizione è determinata in base ai criteri di graduazione (“pesatura”) disciplinati al successivo art. 6. In caso di variazione delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione si procede ad una nuova pesatura per tutte le posizioni o per quelle interessate dalle variazioni o dalle modifiche.

3. Indipendentemente dall’esito della pesatura valgono gli importi minimo e massimo fissati dalla contrattazione nazionale; pertanto a ciascun incaricato di posizione organizzativa è assicurata l’attribuzione del valore minimo della posizione previsto contrattualmente (Euro 5.000,00) ed il valore massimo della retribuzione di posizione non può superare l’importo di Euro 16.000,00. L’importo massimo può essere superato nei casi previsti dall’art.17, comma 6, del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018.

4. La pesatura delle posizioni è approvata dalla Giunta comunale su proposta del Nucleo di valutazione. Il punteggio relativo alla Rilevanza strategica (criterio C individuato al successivo art.6) è direttamente stabilito dalla Giunta comunale su proposta del Segretario comunale.

5. La retribuzione di risultato è corrisposta annualmente all'esito della valutazione disciplinata dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, che fissa anche le modalità di calcolo dell'importo da corrispondere. Alla retribuzione di risultato è destinato il 15 per cento delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

6. Nei casi in cui il dipendente titolare di posizione organizzativa presta servizio per più Enti riservando al Comune di Monteriggioni una frazione della propria prestazione lavorativa (ad es. per effetto di comando o della stipula di una convenzione ex art.14 del CCNL 22 gennaio 2004) le somme da corrispondere al medesimo a titolo di retribuzione di posizione o di risultato sono proporzionalmente ridotte in ragione della minore prestazione oraria. Gli importi così risparmiati sono destinati al finanziamento della retribuzione di risultato degli altri dipendenti titolari di posizione organizzativa in servizio.

Art. 6 – CRITERI DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

1. La pesatura delle posizioni organizzative è determinata utilizzando i criteri indicati nella tabella che segue.

Criterio	Descrizione
A) Complessità operativa, organizzativa e relazionale	Per l'Area oggetto di pesatura sono considerate: la composizione in relazione al numero e al profilo professionale dei dipendenti assegnati; la connotazione plurispecialistica, in relazione ai procedimenti gestiti e ai servizi erogati all'utenza; le cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni (bagaglio di conoscenze di natura giuridica, tecnica, contabile, organizzativa); la complessità del sistema relazionale, con riguardo ai rapporti e alle relazioni da gestire all'interno dell'Ente e con gli utenti esterni; i livelli di progettualità e di pianificazione necessari per la gestione di competenza
B) Responsabilità gestionale interna ed esterna e finanziaria	Il criterio considera per l'Area da pesare: l'autonomia decisionale, con riguardo al livello di discrezionalità che il titolare della posizione organizzativa è chiamato ad esercitare in relazione agli obiettivi assegnati e alla normativa da applicare; l'esposizione al giudizio ed alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno di riferimento ed alle responsabilità formali di tipo civile, penale ed amministrativo; la quantificazione complessiva delle risorse gestite in base al PEG assegnato; l'eventuale conferimento della responsabilità di servizi in gestione associata incardinati nell'Area
C) Rilevanza strategica	Si considera qui la rilevanza strategica delle funzioni conferite.

2. I subcriteri di pesatura con i relativi punteggi sono riportati nell'allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente regolamento.

Art. 7 – DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.

1. Il valore della retribuzione di posizione è così determinato:

- si quantifica, anzitutto, l'importo complessivo delle risorse disponibili per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa ("fondo posizioni organizzative" – ai fini delle formule riassuntive riportate al comma 2: "F");
- l'importo del fondo delle posizioni organizzative è ridotto del 15 per cento, ovvero della somma necessaria a remunerare la retribuzione di risultato dei dipendenti interessati ("R"), come previsto al precedente art.5, comma 5;
- si procede alla determinazione del punteggio da assegnare alle singole posizioni organizzative ("p") ricorrendo ai criteri indicati al precedente articolo 6 e si sommano i punteggi così ottenuti per ottenere il punteggio complessivo di tutte le p.o. ("P");
- si determina il valore complessivo minimo delle posizioni organizzative dato dal prodotto tra l'importo minimo della retribuzione di posizione da riconoscere comunque (Euro 5.000,00) e il punteggio complessivo assegnato alle p.o. ("VCM");
- l'importo complessivo da erogare (F – R) è suddiviso per il punteggio complessivo di tutte le p.o. (P) per ottenere il valore unitario del punto da assegnare ("VUP");
- il valore di ciascuna posizione ("PO") è quindi determinato sommando all'importo minimo da riconoscere (Euro 5.000,00) il prodotto del valore unitario del punto per il punteggio riconosciuto alla singola posizione organizzativa.

2. Le formule che riassumono il procedimento di calcolo della retribuzione di posizione sono le seguenti:

- $P = p_1 + p_2 + p_3 + \dots$ (fino alla concorrenza del numero delle Aree)
- $VCM = 5.000,00 \times (\text{numero Aree})$
- $VUP = (F - R) / P$
- $PO = VUP * p + 5.000,00$.

Art. 8 – INCARICHI AD INTERIM

1. Al dipendente già titolare di posizione organizzativa cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso incarico e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura varia dal 15 al 25 per cento del valore economico della retribuzione di posizione riferita all'incarico assunto ad interim.

2. La percentuale dell'importo aggiuntivo indicato al comma precedente è determinata come segue:

- a) nella misura del 15 per cento qualora, con riguardo alla posizione organizzativa assunta ad interim, la somma del punteggio relativo ai criteri della "Complessità operativa, organizzativa e relazionale" e alla "Responsabilità gestionale interna ed esterna e finanziaria" non superi i 60 punti;
- b) nella misura del 20 per cento qualora la somma di cui alla lett. a) superi i 60 punti;
- c) nella misura del 25 per cento qualora la somma di cui alla lett. a) superi i 60 punti e il livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Area gestita ad interim sia risultato superiore al 90% nell'anno di riferimento, purché l'incarico abbia riguardato un periodo di almeno 6 mesi nel corso di detto anno.

3. Il residuo importo del valore della retribuzione di posizione riferito agli incarichi assegnati ai sensi del presente articolo che non viene riconosciuto al titolare di posizione organizzativa nominato ad interim

confluisce nel fondo posizioni organizzative per alimentare la quota di risorse destinata al pagamento della retribuzione di risultato di tutti titolari di posizione organizzativa.

Art. 9 – INCARICHI PROVVISORI A DIPENDENTI APPARTENENTI ALLA CATEGORIA “C”.

1. Laddove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa ai sensi del precedente art.8 per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, in conformità con la previsione dell’art. 17 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, in via eccezionale e temporanea possono essere conferiti incarichi di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. La facoltà di cui al comma 1 può essere esercitata per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l’acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell’incarico conferito.

3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del comma 1, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell’art.18 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all’art.8 del CCNL del 14.9.2000.

4. La retribuzione di posizione da riconoscere ai titolari di posizioni organizzative che siano dipendenti appartenenti alle categorie C è determinata ai sensi dell’art.7 con attribuzione di un valore minimo pari ad euro 3.000,00 e nel limite del valore massimo di euro 9.500,00. La retribuzione di risultato è pari a quella che spetta alla posizione organizzativa ai sensi dell’art.5, comma 5.

Art. 10 – ENTRATA IN VIGORE E DISPOSIZIONI TRANSITORIE.

1. Il presente regolamento entra in vigore con l’esecutività della deliberazione della Giunta comunale che lo approva e viene pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell’Ente.

2. La prima pesatura delle posizioni organizzative in applicazione del presente regolamento è approvata entro il 20 maggio 2019, e i nuovi importi sono applicati con decorrenza dal decreto di nomina degli incaricati di posizione organizzativa a questa successivo.

ALLEGATO A		
Critério	Descrizione	Subcriteri e punteggi
A) Complessità operativa, organizzativa e relazionale (max 50 punti)	Per l'Area oggetto di pesatura sono considerate: la composizione in relazione al numero e al profilo professionale dei dipendenti assegnati; la connotazione plurispecialistica, in relazione ai procedimenti gestiti e ai servizi erogati all'utenza; le cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni (bagaglio di conoscenze di natura giuridica, tecnica, contabile, organizzativa); la complessità del sistema relazionale, con riguardo ai rapporti e alle relazioni da gestire all'interno dell'Ente e con gli utenti esterni; i livelli di progettualità e di pianificazione necessari per la gestione di competenza	A1) Numero di dipendenti assegnati (max 4 punti) ¹ : - fino a 5.....2 punti - da 6 a 10.....3 punti - oltre i 10.....4 punti
		A2) Profilo professionale dei dipendenti assegnati (max 4 punti) ² : - presenza di dipendenti di cat. "B3".....2 punti - presenza di almeno un dipendente di cat. "C" 3 punti - presenza di almeno un dipendente di cat. "D"4 punti
		A3) Profilo plurispecialistico con riferimento ai servizi gestiti e ai servizi erogati all'utenza (max 15 punti): - significativo.....8.. punti - elevato..... 10...punti - molto elevato..... 15 punti
		A4) Bagaglio di cognizioni necessarie per l'assolvimento dei compiti attribuiti (max 7 punti): - significativo.....2 punti - complesso.....4 punti - molto complesso.....7 punti
		A5) Complessità del sistema relazionale, con riguardo ai rapporti e alle relazioni da gestire all'interno dell'Ente e con gli utenti esterni (max 10 punti): - significativa.....6 punti - elevata.....8 punti - molto elevata.....10 punti
		A6) Grado di incidenza ed importanza della pianificazione e della programmazione nell'attività dell'Area (max punti 10): - significativa.....6 punti - elevata.....8 punti - molto elevata.....10 punti

¹ Il numero dei dipendenti assegnati è determinato in base al personale in servizio, anche se comandato a tempo parziale presso altro Ente, aumentato dei dipendenti che si prevede di assumere in base al piano dei fabbisogni di personale.

² Valgono gli stessi criteri indicati alla nota n.1.

<p>B) Responsabilità gestionale interna ed esterna e finanziaria (max 40 punti)</p>	<p>Il criterio considera per l'Area da pesare: l'autonomia decisionale, con riguardo al livello di discrezionalità che il titolare della posizione organizzativa è chiamato ad esercitare in relazione agli obiettivi assegnati e alla normativa da applicare; l'esposizione al giudizio ed alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno di riferimento ed alle responsabilità formali di tipo civile, penale ed amministrativo; la quantificazione complessiva delle risorse gestite in base al PEG assegnato; l'eventuale conferimento della responsabilità di servizi in gestione associata incardinati nell'Area</p>	<p>B1) Ampiezza dell'autonomia decisionale e livello di discrezionalità da esercitare nello svolgimento dell'incarico (max 10 punti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - significativa.....6 punti - elevata.....8 punti - molto elevata.....10 punti <p>B2) Esposizione al giudizio ed alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno di riferimento ed alla responsabilità civile, penale ed amministrativa (max 15 punti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - significativa.....8 punti - elevata.....10 punti - molto elevata.....15 punti <p>B3) Risorse assegnate, in ragione della rilevanza del budget complessivamente gestito a livello di entrata e di spesa (max 5 punti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - sotto 2 milioni di euro.....2 punti - da 2 a 5 milioni di euro.....4 punti - oltre i 5 milioni di euro.....5 punti <p>B4) Conferimento della responsabilità di servizi in gestione associata incardinati nell'Area caratterizzati da un livello di responsabilità interna ed esterna (max 10 punti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - ordinario.....2 punti - significativo.....6 punti - molto elevato.....10 punti
<p>C) Rilevanza strategica (max 10 punti)</p>	<p>Si considera qui la rilevanza delle funzioni conferite rispetto all'attuazione del programma di mandato dell'Amministrazione.</p>	<p>C1) Collegamento dei processi e delle attività gestite rispetto al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione (max 10 punti):</p> <ul style="list-style-type: none"> -ordinario.....6 punti -significativo.....8 punti -diretto.....10 punti