



CRITERI PER L'ISTITUZIONE, LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art.1

Disposizioni generali

1. Il presente regolamento, allegato al Regolamento sull'ordinamento dei servizi del Comune di Signa, disciplina per le Posizioni Organizzative (artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018):

- le procedure per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi;
- i criteri di graduazione delle posizioni organizzative, che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

3. Sia i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa sia i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. dell'art. 5 comma 3 lett. d) ed e) del CCNL 21.05.2018.

Art.2

Istituzione delle Posizioni Organizzative

1. Le Posizioni Organizzative, "Settori", quali strutture organizzative di massimo livello, così come disciplinato dal Regolamento sull'ordinamento dei servizi, sono individuate ed istituite con delibera di Giunta Comunale, adottata su proposta del Segretario Generale, in relazione alle specifiche sfere di attività ed alla collocazione nella struttura organizzativa dell'ente.

2. In quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili dei settori, sono titolari delle Posizioni Organizzative.
3. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti, a tempo indeterminato, o in comando presso l'ente, in servizio a tempo pieno o con richiesta già autorizzata per la trasformazione da part time a tempo pieno, classificati nella categoria D. Posso essere conferiti, nei casi previsti dal successivo art. 4, a categorie inferiori sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL del 21.05.2018.
4. E' fatta salva la procedura di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, e di cui al regolamento sull'ordinamento dei servizi.

Art. 3

Conferimento e revoca delle Posizione Organizzative

1. Gli incarichi delle Posizioni Organizzative, conformemente a quanto previsto dal combinato disposto degli articoli 109, comma 1, e 50, comma 10, del TUEL, sono conferiti dal Sindaco, con provvedimento scritto e motivato.
2. Possono essere conferiti per la durata minima pari ad un 1 anno e massima pari a 3 anni, rinnovabile.
3. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco o di nuove elezioni, gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza in quanto è vietata la decadenza automatica o la revoca per motivi diversi da quelli indicati dalla vigente normativa anche contrattuale e specificati al successivo comma 5.
4. Per il conferimento dell'incarico, il Sindaco terrà conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:
 - attinenza del profilo professionale posseduto;
 - titolo di studio e/o professionali;
 - conoscenza del quadro giuridico e tecnico di riferimento ed esperienza professionale acquisita;
 - capacità di direzione di strutture organizzative e di gestione del personale;
 - conoscenza di metodologie di programmazione e di strumenti di gestione e controllo;
 - capacità di gestione delle relazioni interne e esterne;
 - esiti delle valutazioni della performance individuale;

5. Gli incarichi possono essere revocati, prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Sindaco, previo contraddittorio con il dipendente interessato, solo ed esclusivamente in relazione a:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza di valutazione negativa delle della performance individuale;
- in caso di rotazione straordinaria (L.190/2012) a seguito di procedimenti penali;

6. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art.4

Disposizioni particolari sulle Posizioni Organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, l'art. 17 al comma 3 del CCNL 21.05.2018 prevede che nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia 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 per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 3, 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 di categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, ritenendolo i presupposti, i compensi aggiuntivi dell'art. 18 CCNL 21 maggio 2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento perequativo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 7 del CCNL del 14.09.2000.

Art.5

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. Le posizioni organizzative sono oggetto di graduazione sulla base dei criteri stabiliti al successivo articolo 6.
2. La graduazione delle Posizioni Organizzative è approvata con delibera di Giunta Comunale , su proposta del Segretario Comunale, previo parere del Nucleo di Valutazione, e recepita con decreto sindacale.
3. La stessa Giunta Comunale definisce gli importi delle singole retribuzioni di posizione, eventualmente determinati per fasce omogenee, sulla base della graduazione, e tenuto conto dei limiti previsti e delle risorse finanziarie disponibili.

Art. 6

La graduazione delle posizioni. Finalità e criteri

1. Le Posizioni Organizzative sono oggetto di graduazione sulla base dei criteri stabiliti nel presente articolo, ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL relativo al comparto Funzioni Locali.
2. La suddetta graduazione, di carattere oggettivo, tiene conto della collocazione nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente, della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre l'incarico di responsabile di tale posizione.
3. Il sistema di gradazione utilizza indicatori numerici per attribuire un valore a singoli fattori valutativi, riconducibili a tre distinte aree di valutazione.
4. La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore determina il "peso" complessivo della posizione e, conseguentemente, la graduazione delle posizioni stesse.
5. Le tre aree di valutazione sono costituite da:
 - A) collocazione nella struttura
 - B) complessità organizzativa
 - C) responsabilità gestionale interna e esterna

e costituiscono a loro volta l'insieme di più fattori omogenei, secondo il seguente schema:

A) Collocazione nella struttura	a1. Livello di strategicità delle funzioni assegnate.
B) Complessità organizzativa	B1. Grado d'integrazione di processi e attività. B2. Tipologia delle relazioni. B3 Specializzazione richiesta ed evoluzione

	del contesto normativo di riferimento B4 Articolazione organizzativa
C) Responsabilità gestionale interna ed esterna	C1. Complessità dei procedimenti amministrativi. C2. Livelli di discrezionalità decisionale e Gestionale. C3. Risorse finanziarie gestite C4. Grado di responsabilità.

6. I singoli fattori di valutazione delle posizioni organizzative ed i relativi valori sono determinati come di seguito riportato:

A) Collocazione nella struttura

Tenuto conto dell'esigua complessità organizzativa del Comune di Signa e della macrostruttura adottata che prevede un solo livello gerarchico, tale ambito valutativo viene ricondotto al contributo che la funzione è chiamata a svolgere rispetto al contesto dell'Ente.

A1. Livello di strategicità delle funzioni assegnate – valorizza l'impatto delle funzioni svolte dal settore rispetto alle politiche dell'Ente e agli obiettivi di mandato.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La posizione presidia funzioni ordinarie dell'amministrazione				La posizione presidia funzioni ordinarie e governa aspetti prioritari del programma dell'amministrazione			La posizione presidia solo funzioni prioritarie del programma dell'amministrazione e influenza i risultati complessivi dell'ente		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

B) Complessità organizzativa

B1. Grado di integrazione di processi e attività – prende in esame l'eterogeneità delle funzioni gestite

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenei			La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei.			La posizione coordina e integra anche un numero limitato di		La posizione coordina e integra anche un numero elevato di	

		processi eterogenei	processi di natura eterogenea
--	--	---------------------	-------------------------------

B2. Tipologia delle relazioni – pondera l'ambito relazionale gestito sia in termini di complessità delle relazioni che di frequenza, prendendo in esame i differenti interlocutori. Il fattore è pertanto articolato in più sottofattori, i cui valori verranno tenuti in considerazione quale media aritmetica ai fini della ponderazione della posizione.

B2-1 Relazioni interne

B2-2 Relazioni con l'utenza

B2-3 Relazioni istituzionali e con grandi organizzazioni

B2-1 Relazioni interne

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-Nell'unità organizzativa di appartenenza o con più unità organizzative dello stesso Servizio. - Informazioni di modesta complessità e prevalentemente tra due soggetti.				-Con più unità organizzative di medio livello anche di altri servizi. -Articolate e negoziali -Fondate su più soggetti interagenti.			- Con più unità organizzative anche di alto livello e di altri servizi. -Informazioni complesse e relazioni articolate e di tipo negoziale. -Fondate su più soggetti interagenti.		

B2-2 Relazioni con l'utenza

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-Nessuna o di scarsa importanza di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti -Prevalentemente tra due soggetti				-Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti -Informazioni complesse anche di natura negoziale -Prevalentemente tra due soggetti			-Di tipo diretto -Con più unità organizzative anche di alto livello e di altri servizi -Fondate su più soggetti interagenti		

B2-3 Relazioni istituzionali e con grandi organizzazioni

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-Nessuna o di scarsa importanza - Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti -Prevalentemente tra due soggetti				-Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti -Informazioni di modesta complessità anche con posizioni di livello elevato -Di tipo diretto anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente			-Informazioni complesse e relazioni articolate e di tipo negoziale -Con posizioni di livello anche molto elevato o con organi di governo dell'Ente		

B3. Specializzazione richiesta ed evoluzione del quadro normativo - Esprime lo spettro di conoscenze professionali richieste per l'assolvimento delle funzioni di competenza, anche in relazione a uno specifico percorso di studi. Definisce la complessità conseguente a cambiamenti di ordine normativo e/o tecnologico dai quali conseguono attività di studio, ricerca ed autonomo aggiornamento.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Livello medio di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto				Livello alto di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto oppure Livello ordinario di specializzazione e alta variabilità del contesto			Livello alto di specializzazione e alta variabilità del contesto		

B4. Articolazione organizzativa – rileva la complessità determinata non solo dal numero di risorse gestite, ma soprattutto dalle strutture organizzative coordinate

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarso numero di personale e livelli di funzionalità direttiva limitati			Alto numero di personale e livelli di funzionalità direttiva limitati			Medio numero di personale e livelli di funzionalità direttiva molteplici		Alto numero di personale e livelli di funzionalità direttiva molteplici	

C) Responsabilità gestionale interna e esterna

C1. Complessità dei procedimenti amministrativi – apprezza la complessità insita nell'esecuzione dei procedimenti di competenza, tenendo conto che minore è la standardizzazione e maggiore è la responsabilità connessa. Inoltre, più sono le strutture coinvolte nel procedimento e maggiore è la complessità nell'esecuzione

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Procedimenti ad alto livello di standardizzazione (nessuna variabile e alto grado di ripetitività) o che si svolgono prevalentemente all'interno del settore/servizio				Procedimenti standardizzati in cui intervengano relazioni con altri settori dell'Ente e/o altri Enti			Procedimenti non standard con relazioni interne ed esterne alla struttura di tipo negoziale		

C2. Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale - Focalizza l'ampiezza dell'autonomia decisionale e il livello di discrezionalità tecnica rimesso alle facoltà della posizione organizzativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale limitati			Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale ampi ma definiti			Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale ampi con discreti margini di discrezionalità		Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale ampi con elevati margini di discrezionalità	

C3. Risorse finanziarie gestite

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di modesta entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di media entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente				La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di consistente entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente		

C4. Grado di responsabilità - Osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso l'esterno.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Medio livello di responsabilità civile e amministrativa				Alto livello di responsabilità civile e amministrativa			Alto livello di responsabilità civile e amministrativa. Responsabilità penale		

Art. 7

Valutazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative

1. La valutazione della performance individuale del personale incaricato di Posizione Organizzativa viene effettuato annualmente con i criteri e procedure previste dal vigente

sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Signa, in conformità ai criteri generali stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 8

Incarichi ad interim

1. Al dipendente incaricato di posizione organizzativa al quale 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 organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La suddetta misura è stabilita dal provvedimento del Sindaco con il quale conferisce l'incarico ad interim, con riguardo alla complessità delle attività ed al livello di responsabilità connessi all'incarico.

2. Nel caso previsto dal comma precedente, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione organizzativa vacante, costituisce economia di bilancio.

Art. 9

Norme finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di cui ai vigenti CCNL e CCDDII che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di cui il presente regolamento costituisce parte integrante.

2. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "Amministrazione Trasparente" sotto sezione di 1° livello "Disposizioni generali" – sotto sezione di 2° livello "Atti generali".

