

# **AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

## **DISCIPLINA**

## **INDICE**

*Art. 1 – Area delle posizioni organizzative*

*Art. 2 – Conferimento degli incarichi*

*Art. 3 – Criteri generali*

*Art. 4 – Requisiti e sostituzione*

*Art. 5 – Durata dell'incarico*

*Art. 6 – Revoca dell'incarico*

*Art. 7 – Valutazione della prestazione*

*Art. 8 – Procedimento per la valutazione dei risultati*

*Art. 9 – Retribuzione di posizione e di risultato*

*Art.10 – Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative*

*Art.11– Entrata in vigore*

*Allegato “A”*

**Art. 1**  
**Area delle posizioni organizzative**

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti nelle disposizioni vigenti in materia legislativa e contrattuale di comparto, nonché nel vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Calcinaia istituisce posizioni di lavoro che costituiscono l'area delle posizioni organizzative.
2. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa può essere assegnata, con incarico a tempo determinato e revocabile, ai dipendenti classificati nella Categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (Servizi) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

**Art. 2**  
**Conferimento degli incarichi**

1. Il sindaco, in virtù delle vigenti disposizioni di legge e secondo quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, provvede con atto scritto e motivato alla nomina dei Responsabili dei Servizi.
2. La metodologia di valutazione dei Responsabili dei Servizi e la graduazione delle singole posizioni, al fine della attribuzione delle correlate retribuzioni (posizione e risultato), secondo i criteri definiti nel presente regolamento, sono materia di concertazione con le rappresentanze sindacali.
3. Il conferimento dell'incarico dà automaticamente titolo alla corresponsione della retribuzione di posizione.

**Art. 3**  
**Criteri generali**

1. Le posizioni organizzative dell'Amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Servizi, le quali operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi degli organi di governo e con assunzione diretta di responsabilità per il raggiungimento di obiettivi e risultati.
2. Siffatte posizioni possono richiedere da parte dei soggetti preposti:
  - svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative;
  - svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione;
  - svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.
3. La valutazione (pesatura) delle posizioni organizzative, ai fini della attribuzione della retribuzione di posizione agli incaricati, viene effettuata sulla base dei seguenti criteri, descritti dettagliatamente nella scheda valutativa, allegato "A" al presente regolamento di cui forma parte integrante e sostanziale, nella quale sono specificati i relativi parametri di riferimento:
  - collocazione nella struttura;
  - complessità organizzativa;
  - responsabilità gestionali interne ed esterne.
  - complessità competenze richieste

**Art. 4**  
**Requisiti e sostituzione**

1. L'incarico di Responsabile di Servizio può essere conferito solo al personale inquadrato nella Cat. D.
2. L'incarico di Responsabile può essere attribuito dal Sindaco a personale al di fuori della dotazione organica eventualmente assunto attraverso la stipula di un contratto a tempo determinato secondo le modalità e con i limiti definiti nel regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi e delle norme vigenti in materia.
3. Per l'individuazione dei Responsabili dei Servizi l'ente dovrà tener conto:
  - della natura dei programmi da realizzare in rapporto alle risorse umane, economiche e strumentali assegnate;
  - delle caratteristiche dei predetti programmi;
  - dei requisiti culturali posseduti;
  - delle attitudini;
  - delle capacità professionali;
  - dell'esperienza acquisita;
  - della collocazione all'interno della struttura dell'ente, ove l'incarico venga attribuito a personale collocato all'interno della dotazione organica.
4. Per ogni responsabile di servizio può essere individuata una figura che lo sostituisce in caso di assenza o impedimento. Tale sostituto, nominato dal Sindaco nel medesimo provvedimento di nomina del titolare, sentito il Segretario Generale/Direttore Generale e il Responsabile del servizio medesimo, deve essere inquadrato in categoria non inferiore alla "D" e appartenere, possibilmente, al medesimo servizio del Responsabile Titolare. Allo stesso è attribuibile il compenso previsto dal CCNL di comparto, per l'affidamento di specifiche responsabilità. La misura del compenso è erogabile mensilmente.

**Art. 5**  
**Durata dell'incarico**

1. La durata massima dell'incarico di Responsabile non può eccedere quella del mandato del Sindaco.
2. Il rinnovo deve essere formalizzato con le stesse modalità previste per la prima attribuzione.

**Art. 6**  
**Revoca dell'incarico**

1. Il Sindaco può revocare, con provvedimento scritto e motivato, l'incarico di Responsabile di Servizio al verificarsi delle seguenti ipotesi:
  - a) intervenute e giustificate necessità di mutamenti organizzativi;
  - b) risultati negativi oggetto di specifico accertamento da parte del nucleo di valutazione (per risultato negativo deve intendersi una percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento inferiore al 60%);
  - c) inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'Assessore di riferimento;
  - d) responsabilità particolarmente grave e reiterata.

2. L'atto di revoca dovrà essere motivato ed in particolare, per l'ipotesi di cui alla lett. b), dovranno puntualmente indicarsi i risultati non conseguiti tra quelli rientranti nell'ambito degli obiettivi assegnati al Responsabile anche con riferimento agli indici e standard predefiniti; per l'ipotesi di cui alla lett. c) del comma 1 del presente articolo dovranno essere puntualmente indicate le direttive formalmente impartite e la loro inosservanza.
3. Prima di adottare l'atto di revoca il Sindaco dovrà darne comunicazione all'interessato e questi avrà facoltà di essere sentito secondo le procedure previste dal vigente CCNL.
4. L'atto di revoca comporta:
  - a) la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
  - b) la perdita della retribuzione di posizione connessa a far data dal giorno successivo a quello dell'atto formale di revoca;
  - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato.

### **Art. 7** **Valutazione della prestazione**

1. Il personale incaricato di posizioni organizzative è assoggettato alla responsabilità di risultato.
2. L'attività di detti soggetti è sottoposta a valutazione periodica annuale da parte del Nucleo di Valutazione, secondi i criteri e procedure predeterminate, come specificate negli articoli seguenti.
3. Il Nucleo di Valutazione attribuisce l'indennità di risultato nel rispetto della procedura descritta al successivo articolo 8 e sulla base dei criteri annualmente definiti dal Nucleo stesso risultanti da apposito verbale. I fattori di valutazione delle prestazioni sono tradotti e inquadrati nell'ambito di due componenti principali:
  - capacità organizzativa: conduzione della struttura e individuazione delle priorità operative, gestione delle relazioni interne ed esterne;
  - capacità gestionale: attuazione degli obiettivi assegnati.
4. I criteri e le schede di valutazione sono portate a conoscenza dei Responsabili oggetto di valutazione all'inizio di ciascun anno.

### **Art. 8** **Procedimento per la valutazione dei risultati**

1. La valutazione dei risultati è effettuata all'inizio dell'anno successivo nel rispetto della procedura di seguito descritta:
  - a) Il Nucleo di valutazione provvede a compilare le schede di valutazione di cui al precedente articolo 7.
  - b) Le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun soggetto interessato e alla Giunta comunale per conoscenza, assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni.
  - c) Il Nucleo di valutazione prende atto delle eventuali osservazioni o controdeduzioni avanzate dagli interessati e assegna in via definitiva a ciascun dipendente il punteggio finale per l'anno di riferimento.
2. Il punteggio massimo attribuito dalla scheda è di 25 punti a cui corrisponde l'importo annuo lordo del 25% dell'indennità di posizione attribuita. L'indennità di risultato è erogata in percentuale al punteggio ottenuto.

3. Le economie realizzate nell'applicazione della procedure per l'erogazione delle indennità di risultato costituiscono economie di bilancio.
4. A coloro che avranno ottenuto un punteggio inferiore a 10 punti non sarà erogata l'indennità di risultato e potranno essere revocati o non essere rinnovati gli incarichi sulle posizioni organizzative ricoperte. In questo caso sono fatte salve le previsioni relative ad una preventivo contraddittorio con il dipendente interessato previste dalle norme contrattuali vigenti.
5. E' riconosciuta al Sindaco, in quanto titolare del potere di nomina, la potestà di aumentare o ridurre la percentuale proposta dal Nucleo entro un ambito di oscillazione di 5 punti percentuali. Nel caso il Sindaco non si avvalga di tale potestà si intende confermata la valutazione del Nucleo.

### **Art. 9**

#### **Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Agli incaricati di posizioni organizzative compete una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato.
2. La retribuzione di posizione, individuata nel provvedimento sindacale di attribuzione dell'incarico sulla base dei parametri descritti dettagliatamente nella scheda valutativa allegata sub lett.A), è correlata ad una graduatoria delle posizioni stesse e varia da un valore minimo ad un valore massimo annuo lordo, così come definiti dal CCNL del comparto per tredici mensilità. Qualora l'incarico sia inferiore all'anno o nel caso lo stesso venga revocato, la retribuzione di posizione spetta in proporzione ai mesi e ai giorni di durata dell'incarico.
3. Annualmente il Sindaco con proprio provvedimento, sentito il Direttore Generale/Segretario Generale, informate le organizzazioni sindacali e le RSU aziendali, determina la misura massima dell'indennità di posizione nell'ambito dei limiti di cui al comma precedente. La retribuzione di risultato, invece, è commisurata ai risultati effettivamente conseguiti e alla retribuzione di posizione prevista. Essa varia nell'ambito di una misura minima e di una misura massima della retribuzione di posizione contrattualmente previste ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale nel rispetto della procedura di cui al precedente art. 8 e, comunque entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.
4. Le retribuzioni di posizione e di risultato di cui al presente articolo rappresentano il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizioni organizzative, con carattere totalmente assorbente:
  - di ogni competenza accessoria ed indennità di qualsivoglia natura previste dal vigente CCNL;
  - del compenso previsto per prestazioni di lavoro straordinario e dell'applicazione di istituti sostitutivi di detto compenso (riposo compensativo).
5. Le uniche eccezioni al principio dell'onnicomprendività del trattamento riguardano:
  - a) la possibilità per i tecnici di partecipare al fondo per la progettazione di opere pubbliche e piani urbanistici, di cui all'art. 18 della L. n. 109/1994 e successive modifiche ed integrazioni;
  - b) la fruizione dell'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. B) primo periodo del CCNL del 06.07.1995 (art. 35, comma 2 CCNL del 14.09.2000) per quanto riguarda l'area di vigilanza;
  - c) i compensi per lavoro straordinario prestati in occasione di consultazioni elettorali (art. 39, comma 2 CCNL del 14.09.2000);
  - d) i compensi previsti dall'art. 14, comma 5 del CCNL 1998-2001, sottoscritto il 01.04.1999

#### **Art. 10**

#### **Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative**

1. I titolari della retribuzione di posizione e di risultato sono tenuti al rispetto dell'orario minimo di lavoro contrattuale. L'articolazione dell'orario di lavoro dovrà comunque essere funzionale all'orario di servizio e al raggiungimento degli obiettivi stabiliti. L'orario di lavoro dovrà altresì tener conto delle esigenze di presenza legate al rapporto con il restante personale comunale.

#### **Art. 11**

#### **Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla seconda pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.

## Allegato “A”

### Scheda di valutazione per l’attribuzione della retribuzione di posizione organizzativa

<b>Tipologia posizioni</b>	<b>Parametri di assegnazione</b>
a) Svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzata da un grado di autonomia gestionale e organizzativa: 1. Medio 2. Elevato	 0,20 0,40
b) Svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità correlate ad iscrizioni ad albi professionali, la cui iscrizione è subordinata al conseguimento del diploma di laurea, incarichi specifici (vicesegretario)	 0,15
c) Svolgimento di attività di staff e/o studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da autonomia ed esperienza: 1. Media 2. Elevata	 0,10 0,15
d) Ammontare del PEG assegnato per la realizzazione degli obiettivi (capitoli di entrata e di spesa): 1. Fino a € 2.000.000,00 2. Da € 2.000.001,00 a € 5.000.000,00 3. Oltre € 5.000.000,00	 0,05 0,08 0,10
e) Numero delle Sezioni di ripartizione del Servizio: 1. Sezione e Servizio coincidenti 2. Da 2 a 3 Sezioni 3. Oltre 3 Sezioni	 0,05 0,08 0,10
f) Gestione Risorse Umane – numero dipendenti del Servizio: 1. Fino a 5 2. Da 6 a 10 3. Oltre 10	 0,05 0,08 0,10