

COMUNE DI CASTIGLIONE D'ORCIA

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

TITOLO I – CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1

Aree delle posizioni organizzative

1. Le aree delle posizioni organizzative, di cui all'art. 13 del contratto collettivo del 21 maggio 2018, sono istituite, ai fini della responsabilità di prodotto e di risultato, per:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Art. 2

Incarico di posizione organizzativa

1. I responsabili delle posizioni organizzative, nell'ambito delle aree individuate nell'organigramma dell'Ente, sono nominati dal Sindaco, con proprio provvedimento, tenendo conto - in base alle funzioni da svolgere e, in particolare, dell'Area da dover sovrintendere – delle seguenti caratteristiche:
 - a) Della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) Dei requisiti culturali posseduti;
 - c) Delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite.
2. Nell'attribuire, o confermare, le funzioni di responsabile di posizioni organizzative si tiene altresì conto dei seguenti criteri generali:
 - a) attitudine dimostrata nella proposizione ed attivazione di semplificazioni procedurali ed operative volte ad ottimizzare la gestione in rapporto alle risorse umane, reali e finanziarie disponibili;
 - b) capacità di saper direttamente curare, con le opportune differenziazioni, la formazione e a consapevolezza giuridica e tecnica del personale affidato alla propria direzione, provvedendo alla progressiva e complessiva crescita professionale;
 - c) capacità di saper concorrere alla fissazione e quindi al conseguimento degli obiettivi dati dagli organi di governo del Comune, salvaguardando la dimensione della qualità dell'ambiente di lavoro, in rapporto alla quantità e competenza professionale delle risorse disponibili ed alla loro concreta utilizzazione.
3. Il provvedimento di nomina, ove nell'Ente esista possibilità, dovrà indicare il nominativo dell'incaricato per la sostituzione del responsabile di area in caso di assenza o impedimento temporanei.
4. La nomina a responsabile di posizione organizzativa non è rinunciabile in quanto al suo verificarsi non viene in considerazione l'esercizio di un potere negoziale, e quindi la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, ma si tratta, piuttosto, dell'esercizio di un potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente l'oggetto del contratto di lavoro,

in virtù del quale lo stesso può esigere dal lavoratore tutte le mansioni ascrivibili alla categoria di inquadramento. (art. 52 del D. Lgs 165/2001; art. 3 ccnl 31.03.1999; art. 12 ccnl 21.05.2018).

5. L'incarico di responsabile di posizione organizzativa può essere conferito:
 - a) a personale dipendente, assunto anche a tempo determinato, di categoria apicale;
 - b) a personale di categoria B e C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D ovvero, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria e non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali, a tal fine richieste. Tale facoltà è consentita, per una sola volta, salvo che la reiterazione sia giustificata dalla circostanza, che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D;
 - c) a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, in relazione a specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente;
 - d) attivando apposite convenzioni fra Enti, ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 3

Durata dell'incarico

1. Gli incarichi di responsabile di posizione organizzativa sono conferiti a tempo determinato, con atto scritto e motivato, per un periodo massimo di tre anni e comunque non superiore alla durata del mandato del Sindaco.
2. Gli incarichi sono prorogati di diritto, all'atto della naturale scadenza, fino a quando non intervenga la nuova nomina.

Art. 4

Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a:
 - a) inosservanza delle direttive/linee di indirizzo formulate dal Sindaco o dalla Giunta comunale, salvo il caso in cui l'attuazione delle stesse comporti l'illegittimità dell'azione richiesta, con eventuale responsabilità, anche di tipo penale, a carico del soggetto agente;
 - b) mancato raggiungimento degli obiettivi preventivamente assegnati;
 - c) modifica della struttura per esigenze organizzative, funzionali alle priorità dei programmi degli organi di governo;
 - d) ipotesi di responsabilità grave e reiterata;
 - e) valutazione non positiva della prestazione lavorativa del responsabile.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato.
3. l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Art. 5

Soluzione dei conflitti di competenza

1. I conflitti di competenza tra le strutture organizzative sono definiti dal Segretario comunale,

sentiti i responsabili interessati ed informato preventivamente il Sindaco.

2. Nel rispetto della separazione delle tra organi di governo e struttura amministrativa, la Giunta comunale, sentito il Segretario comunale, definisce le questioni dubbie in ordine alla ripartizione delle attribuzioni e delle competenze tra le strutture coinvolte.

TITOLO II – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Art. 6

Retribuzione di posizione

1. Ai titolari di posizione organizzativa di categoria D si può assegnare, ai sensi dell'art. 15, comma 2°, del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018, un compenso tra un minimo di € 5.000,00 ed un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità.
2. Per il personale di categoria B e C l'importo della retribuzione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 lordi per tredici mensilità.
3. La graduazione della retribuzione di posizione, viene effettuata, dal nucleo di valutazione, sulla base dei criteri predeterminati di pesatura, di cui al TITOLO III, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
4. 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 contratto collettivo del 22 gennaio 2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
 - a) 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;
 - b) 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;
 - c) al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui alla precedente lettera possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al medesimo lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo riproporzionato nella misura minima del 15% e massima del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
6. Per il personale dipendente a regime di lavoro parziale vige il principio del riproporzionamento del trattamento economico sia in riferimento alla retribuzione di posizione che a quella di risultato.
7. Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina di cui all'articolo 15, comma 5 del contratto collettivo del 21 maggio 2018.

Art. 7

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato in favore dei responsabili di posizione organizzativa, è

subordinata, per ciascun responsabile, ad una determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi da raggiungere.

2. L'erogazione di tale retribuzione, per una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative assegnate nell'Ente, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata ai sensi del vigente Sistema di valutazione del personale dipendente.
3. In base a quanto previsto dall'art. 15, comma 4, del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018 e a parziale modifica ed integrazione del vigente Sistema di valutazione sopra richiamato, si stabilisce la seguente percentuale di risultato:

Fasce	Definizione	Punteggio	% Risultato
I Fascia	Performance Ottima	90-100	25% dell'indennità di posizione attribuita
II Fascia	Performance buona	80-89	22% dell'indennità di posizione attribuita
III Fascia	Performance sopra la sufficienza	70-79	18% dell'indennità di posizione attribuita
IV Fascia	Performance sufficiente	50-69	15% dell'indennità di posizione attribuita
V Fascia	Performance inadeguata	<50	0%

4. Nell'ipotesi in cui il budget destinato a retribuire le indennità di risultato fosse costituito in maniera inferiore al 25% dell'indennità di posizione in godimento a tutte le posizioni organizzative, anche le percentuali del risultato di cui alla presente tabella saranno parimenti riparametrate
5. La retribuzione verrà riparametrata per i lavoratori utilizzati nei casi di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018.

TITOLO III – SISTEMA DI GRADUAZIONE E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 8

Ambito applicativo

1. Il presente Sistema è finalizzato alla misurazione degli incarichi e del valore economico delle posizioni organizzative, allo scopo di definire il peso di ciascun ruolo attraverso la valorizzazione di alcuni elementi di valutazione.
2. Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.

Art. 9

Competenze e rinnovi della pesatura

1. La pesatura delle posizioni organizzative è adottata dalla Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione.
2. Il rinnovo della pesatura è effettuato qualora dovessero variare, con riferimento anche ad una singola posizione organizzativa, le condizioni ed i fattori che hanno concorso a determinarla; a tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni alla struttura organizzativa di lieve entità che dovessero intervenire.

Art. 10

Criteri di graduazione

1. La valutazione delle posizioni mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.
2. La valutazione della posizione, quindi, sarà effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

3. La piattaforma valutativa si basa su quattro aree di valutazione, con rispettiva incidenza:

Aree valutazione	Incidenza/punteggio massimo
a. rilevanza organizzativa	30
b. funzione di direzione	30
c. responsabilità e complessità gestionale	30
d. dimensione economica	10
totale	100

4. Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di più fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione.
5. La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore (e quindi di ogni area) determina il peso complessivo della posizione (la rappresentazione dei fattori di complessità) e, conseguentemente, la graduazione delle posizioni stesse, così come previsto dal CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018.

Art. 11

Importo della retribuzione di posizione

1. Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione organizzativa è, in via preliminare, assegnato un punteggio, sulla base del sistema di graduazione di cui all'art. 12.
2. La retribuzione di posizione da riconoscere ai singoli incaricati, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico, deriva – in applicazione del principio di cui al R.A.L. 1930 dell'Aran dell'11 maggio 2017 – dalla moltiplicazione del coefficiente denominato “€ a punto” con il totale del punteggio ottenuto da parte di ogni singola posizione organizzativa; il coefficiente “€ a punto” è determinato dal rapporto tra la somma totale a disposizione per il finanziamento delle indennità di posizione (tenuto conto dei limiti di legge previsti) e la somma di tutti i punteggi ottenuti dalle singole posizioni organizzative.

Art. 12

Sistema di graduazione

Rilevanza organizzativa e collocazione nella struttura (max punti 30)

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento anche ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente:

➔ **rilascio di pareri (da 1 a 5)**

- raramente: 1
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

➔ **predisposizione di atti di programmazione generale (da 1 a 5)**

- raramente: 1
- media frequenza: 3
- alta frequenza: 5

➔ **effettuazione di attività di controllo (da 1 a 5)**

- bassa: 1

- media: 3
- alta: 5

➔ **effettuazione di attività per conto o a supporto di altri uffici interni (da 1 a 5)**

- raramente: 1
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

➔ **livello di integrazione con altri uffici/servizi (da 1 a 5)**

- basso: 1
- medio: 3
- alto: 5

➔ **relazioni con utenza esterna (da 1 a 5)**

- indispensabili ed elementari: 1
- relazioni che comportano informazioni di media complessità: 3
- relazioni che comportano informazione di alta complessità: 5

Il punteggio varia in relazione alla **frequenza** con la quale vengono forniti i pareri, i visti o le informazioni

la funzione di direzione (max punti 30)
--

si compone di 3 fattori valutativi così definiti:

Ampiezza ed eterogeneità

La posizione coordina ed integra un numero elevato di procedimenti eterogenei	10
La posizione coordina ed integra un numero medio di procedimenti eterogenei	6
La posizione coordina ed integra un numero basso di procedimenti eterogenei	3

Professionalità e specializzazione

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	10
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	6
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	3

Numero dipendenti (max punti 10)

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'ente

A	B	
n. dipendenti dell'ente	n. dipendenti della posizione	$B/A \times 10$

A) Responsabilità e complessità gestionale (max 30 punti)
--

La responsabilità gestionale viene “pesata” in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

I punteggi sono attribuiti, in relazione alle attività svolte, col seguente criterio:

Mai: 0 punti - Occasionalmente: 1 punti - Frequentemente: 2 punti - Prevalentemente: 3 punti

	mai	occasionalmente	frequentemente	prevalentemente
Vicesegretario				
Rilascio di autorizzazioni				
Amministrazione del patrimonio				
Attività di controllo all'esterno dell'ente				
Erogazione di contributi				
Produzione di servizi a domanda individuale				
Gestione del contenzioso				
Attività di progettazione				
Relazioni con imprese o professionisti				
Attività di regolamentazione				
Relazioni con il pubblico				
Attività di tipo sanzionatorio				
Attività contrattuale				
Gestione delle entrate				
Rappresentanza in giudizio				
Presidio del territorio				
Rapporto con organi giudiziari				
Emissione di ordinanze				
Trattamento di dati personali				
Attività di verifica sulle partecipate				
Attività di prevenzione della corruzione				
Pubblicazione di atti e informazioni sul sito				
Gestione dell'accesso agli atti				

Resta fermo il principio che, in ogni caso, il punteggio massimo assegnabile, ai sensi del presente parametro, è 30 anche ove la sommatoria dei punteggi ottenuti dovesse risultare superiore.

Dimensione economica (max 10 punti)

Tale dimensione viene calcolata come segue:

Viene sommato il valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti alla posizione organizzativa e riconosciuto il punteggio in relazione ai seguenti scaglioni

Fino a € 500.000,00 euro: punti 3
Da € 500.001,00 ad € 1.000.000,00: punti 5
Da € 1.000.000,00 ad € 2.000.000,00: punti 7
Oltre 2.000.000,00: punti 10