



Comune di Lastra a Signa

*(Città Metropolitana di Firenze)*

**REGOLAMENTO SUI CRITERI  
PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA EL'ISTITUZIONE  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

## **REGOLAMENTO SUI CRITERI PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E L'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Articolo 1 – Area delle Posizioni Organizzative**

1. Il Comune di Lastra a Signa istituisce, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali, oltre che in attuazione di quanto stabilito dall'art. 16 del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

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.

2. Il Sindaco per rispondere a precise esigenze funzionali della struttura burocratica comunale può altresì assegnare incarichi di direzione mediante ricorso a personale esterno di riconosciuta elevata professionalità, in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica da attribuire, assunto con contratto a tempo determinato, anche ai sensi dell'art. 110, c. 1, DLGS 267/2000. Per quanto concerne la retribuzione questa sarà pari a quella prevista -per le pari qualifiche- dai contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali. Tale trattamento economico potrà essere integrato - con atto motivato della Giunta Comunale ed in stretta correlazione con il bilancio - da una indennità ad personam ammontante fino ad un massimo del 50%, sulla base della specifica qualifica professionale e culturale, della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle competenze professionali richieste. Per il conferimento di incarichi di direzione a personale esterno sono adottati i requisiti di accesso previsti dal C.C.N.L. per le pari qualifiche. Nell'atto di affidamento dell'incarico devono essere individuati la tipologia ed i contenuti delle funzioni di direzione conferiti, la durata dell'incarico stesso, la disciplina normativa ed economica del rapporto di lavoro. L'incarico cessa allo scadere del mandato del Sindaco in carica e può essere rinnovato dal neoeletto Sindaco.

### **Articolo 2 – Criteri e modalità per l'istituzione delle Posizioni Organizzative**

1. L'attribuzione della posizione organizzativa consegue all'attribuzione della responsabilità dei settori, che, ai sensi dell'art. 8 del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, costituiscono la struttura organizzativa di massima dimensione dell'Ente, la cui attività è finalizzata a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'intervento dell'ente nell'ambito della materia specifica. Il Settore è individuato secondo lo schema organizzativo approvato con apposito atto deliberativo dalla Giunta Comunale, in base alla omogeneità e complementarietà delle funzioni.

2. Le Posizioni Organizzative sono assegnate dal Sindaco con provvedimento motivato, sentita la Giunta Comunale e il Segretario Comunale, nel rispetto del piano di organizzazione approvato dalla Giunta stessa.

### **Articolo 3 – Criteri per la graduazione delle Posizioni Organizzative**

1. Le Posizioni Organizzative, in conformità alle disposizioni dal vigente CCNL relativo al comparto Funzioni Locali, sono oggetto di graduazione sulla base dei seguenti criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa:

a) personale assegnato al Settore

- b) risorse finanziarie assegnato al Settore
- c) complessità gestionale e professionale
- d) strategicità della posizione

2. I suddetti criteri, di carattere oggettivo, tengono conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

3. Ai fini della graduazione si individuano i fattori di valutazione indicati nella tabella allegata al presente disciplinare (allegato 1).

4. La graduazione delle posizioni organizzative, che possono essere raggruppate in fasce omogenee, è approvata dalla Giunta Comunale, previa validazione del Nucleo di Valutazione. La stessa Giunta 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.

5. La determinazione della somma destinata a remunerare le indennità di P.O. è decisa dalla Giunta. In assenza di successive deliberazioni, vige l'ultima delibera adottata.

6. La determinazione della somma destinata a remunerare l'indennità di risultato è decisa negli atti di programmazione.

7. Considerato che le risorse per indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono quelle stabilite in bilancio, nei limiti posti dalla legge e dal CCNL, se il totale delle indennità derivante dalla graduazione supera le risorse disponibili, si provvede a decurtare proporzionalmente per ciascuna Posizione Organizzativa le indennità di posizione e risultato.

8. Dell'esito del procedimento di graduazione delle posizioni organizzative è data informazione alle RSU.

#### **Articolo 4 – Criteri per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti a dipendenti appartenenti alla categoria D per un periodo massimo non superiore a tre anni. Nei limiti di quanto consentito dal CCNL è possibile anche il conferimento a dipendenti di categoria C.

2. Gli incarichi sono conferiti sulla base dei seguenti criteri generali, avuto riguardo alle funzioni ed alle attività da svolgere, nonché alla natura ed alle caratteristiche dei programmi da realizzare:

- esperienza nella categoria D di almeno due anni, anche con contratti a tempo determinato (requisito di ammissibilità);
- attinenza del profilo professionale posseduto;
- requisiti culturali e formativi posseduti;
- delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;
- funzioni e attività da svolgere;
- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

3. La predeterminazione di tali criteri non comporta un automatismo nella scelta, che resta rimessa alla discrezionalità del Sindaco non assumendo la valutazione natura comparativa o concorsuale.

4. Il Segretario generale, con il supporto del settore che gestisce il personale, redige un elenco dei dipendenti che abbiano i requisiti di candidatura e indica in modo molto sintetico gli ulteriori titoli indicati al c. 2, attingendo dai fascicoli personali o chiedendo direttamente ai dipendenti. Il Sindaco individua i dipendenti, eventualmente previo colloquio valutandone anche la disponibilità a ricoprire l'incarico. Qualora il soggetto individuato sia assegnato ad una struttura organizzativa diversa da quella per la quale si procede, il conferimento dell'incarico è condizionato al trasferimento per mobilità interna del dipendente medesimo.

5. Gli incarichi di Posizione Organizzativa possono essere rinnovati per ulteriori periodi non superiori a tre anni, con provvedimento scritto e motivato del Sindaco e con l'osservanza dei medesimi criteri di cui al precedente comma 2.

6. Con le stesse modalità il Sindaco può conferire incarichi di posizione organizzativa per 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.

6 bis. Se la posizione organizzativa quale responsabile di settore non è assegnata, nelle more della sua assegnazione il Sindaco può attribuire ad interim l'incarico di posizione organizzativa ad altro dipendente, individuato tra quelli già titolari di posizione organizzativa che svolgono funzioni in materie maggiormente attinenti. Considerato il ridotto numero di settori e quindi la complessità insita nello svolgere attività di responsabile di settore per ambiti diversi dai propri, l'aumento dell'indennità di posizione organizzativa in godimento è pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

#### **Articolo 5 – Revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa possono essere revocati prima della scadenza dal Sindaco, in relazione alle loro rispettive competenze, con provvedimento scritto e motivato, in relazione a:

- a) intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, secondo quanto previsto dal successivo articolo 6, previo contraddittorio con il dipendente interessato;
- c) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di posizione organizzativa;
- d) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico.

#### **Articolo 6 – Valutazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative**

1. La valutazione della performance individuale del personale incaricato di Posizione Organizzativa viene effettuata annualmente con i criteri e le procedure previsti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Lastra a Signa.

#### **Articolo 7 – Disposizioni finali**

1. Sono abrogate le norme regolamentari vigenti nelle materie trattate dal presente regolamento, tra le quali, a titolo non esaustivo, gli artt. 16, 19, 20 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

### **SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI**

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse): fino a 8 punti;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita): fino a 8 punti;
- complessità gestionale e professionale: fino a 63 punti;
- rilevanza strategica della posizione: fino a 21 punti.

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

#### **PERSONALE ASSEGNATO AL SETTORE: PUNTEGGIO MASSIMO 8 PUNTI**

| INDICATORE           | PESATURA |
|----------------------|----------|
| Sino a 8 dipendenti  | 2 punti  |
| Da 8 a 15 dipendenti | 6 punti  |

|                       |         |
|-----------------------|---------|
| Oltre i 15 dipendenti | 8 punti |
|-----------------------|---------|

**BUDGET E CAPITOLI DI BILANCIO ASSEGNATI (IN ENTRATA E IN USCITA): PUNTEGGIO MASSIMO 8 PUNTI**

| INDICATORE                       | PESATURA |
|----------------------------------|----------|
| Fino a 400.000 Euro              | 2 punti  |
| Da 400.001 Euro a 1.000.000 Euro | 4 punti  |
| Oltre 1.000.000 di Euro          | 8 punti  |

**COMPLESSITA' GESTIONALE E PROFESSIONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 63 PUNTI**

(Complessità del processo decisionale, impatto e riflessi economici sul bilancio dell'Ente, possesso di particolari requisiti e abilitazioni specifiche, grado di responsabilità formali)

- Complessità del quadro normativo: fino a 21 punti.

| Basso<br>Da 1 a 7 punti                                                                                               | Medio<br>da 8 a 14 punti                                                                                                         | Alto<br>Da 15 a 21 punti                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto | Presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività | Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti |

- Complessità delle relazioni: fino a 21 punti;

| Basso<br>Da 1 a 7 punti                                                                           | Medio<br>Da 8 a 14 punti                                                                              | Alto<br>da 15 a 21 punti                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di normale complessità | Il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di particolare complessità | La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'interno e/o all'esterno |

- Complessità del processo di programmazione: fino a 21 punti;

| Basso<br>Da 1 a 7 punti                                                     | Medio<br>da 8 a 14 punti                                                                  | Alto<br>Da 15 a 21 punti                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di ordinaria programmazione | Presenza significativa di funzioni che presentano caratteri di particolare programmazione | Presenza significativa di funzioni che presentano caratteri di notevole programmazione |

## RILEVANZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 21 PUNTI

(Rilevanza rispetto al programma e agli obiettivi specifici assegnati dall'Amministrazione)

| Basso<br>Da 1 a 7 punti                                                                       | Medio<br>da 8 a 14 punti                                                            | Alto<br>Da 15 a 21 punti                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| La posizione ha un impatto relativamente contenuto sui risultati quali-quantitativi dell'ente | La posizione ha un impatto significativo sui risultati quali-quantitativi dell'ente | La posizione ha un impatto molto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente |

## FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

| PUNTEGGIO         | FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE |
|-------------------|-------------------------------------|
| Meno di 60 punti  | 5.000,00 Euro                       |
| Da 61 a 70 punti  | Da 5.001,00 Euro a 7.000,00 Euro    |
| Da 71 a 80 punti  | Da 7.001,00 Euro a 10.000,00 Euro   |
| Da 81 a 90 punti  | Da 10.001,00 a 13.000,00 Euro       |
| Da 91 a 95 punti  | Da 13.001,00 Euro a 14.500,00 Euro  |
| Da 96 a 100 punti | Da 14.501 Euro a 16.000 Euro        |

All'interno della fascia si attribuisce il "valore punto", ossia si fa una proporzione tra i punti e il valore della fascia. Ad esempio: 85 punti corrisponde a 10.000 euro + 1.500 euro.

Nell'ipotesi in cui la Posizione Organizzativa sia attribuita a personale di Cat C, le indennità sono riproporzionate sulla base dei valori indicati dall'art. 15 comma 3 del CCNL 21.5.2018.

Nell'ipotesi di interim si attribuisce un'indennità pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim (art. 4, c. 6 bis e art. 15, c. 6, CCNL 21.5.2018).