

UNIONE DEI COMUNI DEL PRATOMAGNO
(Provincia di Arezzo)

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione di G.U. nr. 27 del 29-4-2019

ART. 1 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nell'Unione dei Comuni del Pratomagno, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali indicate nel Regolamento degli uffici e servizi sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.
2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente al quale sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa, il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.
3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità di servizio, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del Presidente, ai dipendenti appartenenti alla categoria D.
4. Ai fini del conferimento, il Presidente individuerà, tra i dipendenti di cat. D in servizio di ruolo nell'Unione e nei Comuni soci, coloro che riterrà idonei, motivando la scelta operata con riferimento ai seguenti criteri, da valutare in modo coordinato e ponderato:
 - a. Anzianità di servizio nell'area che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito;
 - b. Valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
 - c. Eventuali procedimenti disciplinari;
 - d. Professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio o abilitazioni attinenti alla posizione che si intende attribuire, frequenza di corsi post laurea, corsi di specializzazione, corsi di aggiornamento o da esperienza settoriale;
 - e. Capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.
5. Nei casi in cui manchino dipendenti inquadrati nella cat. D oppure ad essi, pure presenti in servizio, non sia possibile attribuire un incarico *ad interim* 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, 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.
6. Per la fattispecie di cui al comma 5 i criteri di scelta del soggetto ritenuto idoneo sono quelli dettagliati al comma 4 lett. a) – e).
7. Gli incarichi vengono affidati per una durata biennale, calcolata per anno solare. A tal fine, l'incarico conferito in corso d'anno viene conteggiato come intero anno solare.

ART. 2 SCADENZA, RINNOVO E REVOCA DELL'INCARICO

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.

2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14 del CCNL, secondo i criteri indicati nel regolamento della performance.
5. Ulteriori ipotesi di revoca, di natura straordinaria, sono quelle legate all'avvio di un procedimento penale a carico del Responsabile di servizio e quella dovuta all'inosservanza delle direttive di Giunta.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato, e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

ART.3 METODOLOGIA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.
2. Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni ai "parametri" individuati ai sensi del CCNL 21/05/2018, ovvero la complessità organizzativa e le responsabilità gestionali interne ed esterne.
3. La metodologia si articola in macrofattori, suddivisi in fattori di valutazione.
4. Ciascun fattore è articolato in graduazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.
5. Il valore economico della singola posizione si ottiene in base al punteggio conseguito per i singoli fattori, all'interno del limite minimo e massimo definito del contratto collettivo nazionale.
6. L'attribuzione del punteggio ai fini della pesatura delle posizioni è competenza del Nucleo di Valutazione.
7. La pesatura della posizione si articola in relazione ai seguenti 2 macrofattori:

| Macrofattori | incidenza |
|-------------------|-----------|
| a. Complessità | 50 |
| b. responsabilità | 50 |
| Totale | 100 |

Macrofattore complessità (max punti 50)

si compone dei fattori valutativi così definiti:

Ampiezza ed eterogeneità (max punti 10)

| |
|--|
| La posizione è connotata da eterogeneità e diversità di funzioni assegnate |
|--|

| |
|----------|
| Punti 10 |
|----------|

| | |
|--|---------|
| La posizione è connotata da pluralità di funzioni assegnate riconducibili allo stesso ambito | Punti 5 |
| La posizione richiede l'espletamento di incarico di tipo settoriale | Punti 1 |

Professionalità e specializzazione (max punti 10)

| | |
|---|----------|
| La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale | Punti 10 |
| La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza | Punti 5 |
| La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale | Punti 1 |

Sistema di relazioni (max punti 10)

| | |
|--|----------|
| Elevata intensità di rapporti di rilevanza strategica con molteplici Enti terzi e con tutti i Comuni soci | Punti 10 |
| Rete di rapporti e relazioni con le altre funzioni dell'Ente, con un numero limitati di Enti terzi e di Enti soci e con l'utenza | Punti 5 |
| Sistema di relazione prevalentemente interno all'Ente e con l'utenza | Punti 1 |

Numero dei servizi (max punti 10)

Il peso viene ricavato in relazione al numero di servizi assegnati al Settore da assegnare, con la seguente graduazione:

| | |
|--|----------|
| Settore con il maggior numero di servizi assegnati con rilevanza all'esterno | Punti 10 |
| 2° Settore per numero di servizi assegnati con rilevanza all'esterno | Punti 6 |
| 3° Settore per numero di servizi assegnati con rilevanza all'esterno | Punti 4 |
| Dal 4° Settore in poi | Punti 1 |

Gestione delle risorse umane (max punti 10)

| | |
|---|----------|
| Gestione di dipendenti dell'Unione e di tutti gli Enti soci | Punti 10 |
| Gestione di dipendenti dell'Unione e di due Enti soci | Punti 8 |
| Gestione di dipendenti dell'Unione e di un Ente socio | Punti 6 |
| Gestione di dipendenti dell'Unione con CCNL diversi | Punti 3 |
| Gestione di dipendenti dell'Unione con unico CCNL | Punti 1 |

Macrofattore responsabilità (max 50 punti)

La responsabilità gestionale viene “pesata” in ragione della modalità di svolgimento dell’attività e dell’esposizione a rischi verso terzi e verso il Comune.

Responsabilità gestionale (max 20 punti)

| | |
|---|----------|
| Procedure chiare e definite pur in presenza di un quadro normativo complesso e in continua evoluzione, che richiede elevata capacità di interpretazione e attività di aggiornamento per tre funzioni o più assegnate al settore | Punti 20 |
| Procedure definite ma quadro normativo e procedurale complesso, che richiede significativa capacità di interpretazione per almeno due funzioni assegnate al settore | Punti 15 |
| Procedure definite ma quadro normativo e procedurale complesso, che richiede significativa capacità di interpretazione per almeno una funzione assegnate al settore | Punti 10 |
| Procedure definite, quadro normativo chiaro e scarsamente soggetto a modifiche | Punti 5 |

Esposizione a profili di responsabilità (max 20 punti)

| | |
|--|----------|
| Rischio rilevante di incorrere, oltre che nella responsabilità amministrativa/contabile, nella responsabilità civile e penale | Punti 20 |
| Rischio di incorrere, oltre che nella responsabilità amministrativa/contabile, nella responsabilità civile e penale in taluni procedimenti gestiti | Punti 10 |
| Rischio di incorrere nella responsabilità amministrativa/contabile per le funzioni svolte | Punti 5 |

Dimensione economica (max 10 punti)

| | |
|--|---------|
| Gestione di entrate oltre € 1.000.000,00 | Punti 5 |
| Gestione di entrate non oltre € 1.000.000,00 | Punti 2 |
| Gestione di entrate non oltre € 400.000,00 | Punti 1 |
| Gestione di spese oltre € 1.300.000,00 | Punti 5 |

| | |
|--|---------|
| Gestione di spese non oltre € 1.300.000,00 | Punti 2 |
| Gestione di spese non oltre € 400.000,00 | Punti 1 |

Fasce di retribuzione delle posizioni

In relazione al punteggio totale conseguito, la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

| | fascia | retribuzione |
|----|------------|--------------|
| 1 | fino a 42 | 5.000,00 |
| 2 | da 43 a 52 | 6.000,00 |
| 3 | Da 53 a 56 | 6.500,00 |
| 4 | da 57 a 61 | 7.000,00 |
| 5 | Da 62 a 65 | 7.500,00 |
| 6 | da 66 a 70 | 8.000,00 |
| 7 | da 71 a 74 | 9.000,00 |
| 8 | Da 75 a 82 | 10.000,00 |
| 9 | da 83 a 90 | 11.000,00 |
| 10 | Da 91 a 93 | 12.000,00 |
| 11 | da 94 a 96 | 13.000,00 |
| 12 | Da 97 a 98 | 14.000,00 |
| 13 | 99 | 15.000,00 |
| 14 | 100 | 16.000,00 |

Nel caso in cui le risorse stanziare per la retribuzione di posizione e di risultato dei Responsabili di Settore non siano sufficienti, salve restando la pesatura e l'attribuzione teorica, la retribuzione di posizione viene proporzionalmente ridotta a tutti.